

Ernst Abbe

**Gründer der Zeiss-Stiftung
Wegbereiter des modernen Arbeitsrechts**

Friedrich Bauderer

München 1979

E R N S T A B B E

GRÜNDER DER ZEISS-STIFTUNG -
WEGBEREITER DES MODERNEN ARBEITSRECHTS

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde
einer Hohen Juristischen Fakultät
der Ludwig-Maximilians-Universität
zu München

vorgelegt von

F r i e d r i c h B a u d e r e r

1979



Referent: Professor Dr. Steindorff
Korreferent: Professor Dr. Nehlsen
Tag der mündlichen Prüfung:

21. Februar 1979

V O R W O R T

Mein Dank gilt Herrn Professor Dr. Steindorff für sein freundliches Entgegenkommen und seine wertvollen Anregungen, weiterhin Herrn Professor Dr. Nehlsen und Herrn Dr. Rückert vom Leopold Wenger-Institut für ihre freundliche Unterstützung.



Digitized by the Internet Archive
in 2026

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

	Seite
Vorwort	II
Literaturverzeichnis	XI
Quellenverzeichnis	XXIII
Abkürzungsverzeichnis	XXIV
 E I N L E I T U N G	 1
1) Themenstellung	1
2) Zur Methodik	2
3) Kurzer geschichtlicher Überblick	2
 E R S T E R T E I L	
<u>Die damalige soziale Situation der Arbeitnehmer</u>	4
 I) <u>Herabdrücken der Arbeiterklasse in eine faktisch rechtlose Stellung</u>	 4
1) Staatliche Grundlagen	4
a) Die ablehnende Grundhaltung des Staates	5
b) Beeinträchtigende Gesetzesvorschriften	6
aa) Die Ungleichverteilung der staatsbür- gerlichen Rechte	7
(1) Das ungleiche Wahlrecht	7
(2) Das Mehrheitswahlrecht für den Reichstag	9
bb) Verlust der geringen Bürgerrechte bei Inanspruchnahme von Armenpflege	9
cc) Die Einstellung des Staates zur Koa- litionsfreiheit	10
(1) Der Grundsatz	10
(2) Versagung staatlichen Schutzes	11
(3) Strafvorschriften und Gerichts- entscheidungen	11
(4) Die Vereins- und Versammlungs- gesetze	12

IV

2) Die wirtschaftliche Übermacht der Unternehmer und ihre Auffassungen über Sozialpolitik	14
a) Der "Betriebsabsolutismus" des Unternehmers	14
b) Das liberalistische und das patriarchalische Unternehmerprinzip	15
II) <u>Die wirtschaftliche Verelendung der Arbeiterklasse</u>	16
III) <u>Die damalige Arbeits- und Sozialgesetzgebung</u>	18
1) Die Bismarcksche Sozialgesetzgebung	18
2) Kurze Phase sozialer Aktivität bei dem Thronantritt Wilhelms II.	20
a) Gewerbeordnungsnovelle von 1891	20
b) Aufhebung des Sozialistengesetzes im Jahre 1890	21
c) Gewerbegerichtsgesetz von 1890	22
3) Stagnation und Repression von 1893 bis zum 1. Weltkrieg	22
4) Gesamtergebnis	24

ZWEITER TEIL

<u>Die sozialpolitische Einstellung Abbes</u>	25
I) <u>Einflüsse bezüglich seiner sozialpolitischen Einstellung und ihrer Verwirklichung</u>	25
1) Die Kindheit	25
2) Die Studienzeit	28
3) Abbe und die Kathedersozialisten	28
4) Abbes parteipolitische Stellung	30
a) Mitglied der Freisinnigen Volkspartei	31
b) Die Sozialdemokratie	32

c) Der Nationalsoziale Verein	34
aa) Das Parteiprogramm	34
bb) Umgang mit den bedeutendsten Vertretern	37
5) Unterstützung der Stiftungsidee Abbes	38
II) <u>Allgemeines sozialpolitisches Ziel Abbes</u>	39
1) Menschenwürde als das oberste Gebot	40
2) Abbes Unternehmerbegriff	41
a) Funktion des Unternehmers	42
b) Die Haftbarmachung des Unternehmergewinns	43
3) Der Gemeinschaftsgedanke	45
4) Der moderne Gedanke der Sozialpartnerschaft als Teil des Gemeinschaftsdenkens	47
5) Allgemeine Realisierung der Ziele	49
a) Hebung der Rechtslage der Arbeiterschaft	49
b) Vollbürgertum	50
c) Evolution, nicht Revolution	52
6) Vergleich mit den Grundwerten der Verfassung der BRD	55

DRITTER TEIL

<u>Das Stiftungsstatut</u>	58
I) <u>Individualarbeitsrecht</u>	60
1) Gewährleistung der persönlichen Freiheit	60
a) Die umfassenden Statutsbestimmungen	60
b) Übereinstimmung mit der heutigen Lage	63
c) Die rechtlichen und tatsächlichen Verhältnisse bis zur Revolutionsgesetzgebung nach dem 1. Weltkrieg	64
2) Die Koalitionsfreiheit	69

VI

a) Abbes Auftreten gegen staatliche Willkür	69
b) Garantie der freien Vereinigung	69
c) Das Streikrecht	71
3) Der Gleichbehandlungsgrundsatz	73
a) Das allgemeine Gebot	73
b) Durchsetzbarkeit in der Praxis	75
c) Niederschlag in anderen Bestimmungen	76
4) Die Arbeitszeit	77
a) Festlegung der Stundenzahl	77
b) Der Achtstundentag	78
aa) Einführung im Jahre 1900	78
bb) Bedeutung	79
cc) Kritik	80
c) Regelungen bezüglich Überarbeit	85
d) Sonntags- und Nachtarbeit	87
5) Gehaltsregelungen	88
a) Die Lohnhöhe	88
b) Fester Zeitlohn	89
c) Gleichbleibender Lohn für gleichbleiben-	
de Arbeit	90
d) Der Akkordlohn	92
aa) Garantie eines festen Mindestzeitlohns	92
bb) Die Akkordlohnvereinbarung	93
e) Lohnzahlung bei Schlechtleistung	95
f) Entgelt für Arbeitnehmererfindungen	97
6) Lohnfortzahlung trotz Nichtarbeit	98
a) Bezahlter Urlaub	98
b) Lohnfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen	98
c) Lohnfortzahlung bei Krankheit und sonstiger	
unverschuldeter Arbeitsversäumnis	99
d) Lohnfortzahlung bei Betriebsstörungen	100
e) Lohnfortzahlung bei Verkürzung der Arbeits-	
zeit	104
7) Urlaub	106
a) Erholungsurlaub	106
b) Urlaub für Fortbildung und ehrenamtliche	
Tätigkeiten	108

c) Anrechnung auf die Dienstzeit	110
8) Die Erhaltung des Arbeitsplatzes	111
a) Rücksichten auf wichtige Interessen des Betriebsangehörigen und seiner Familie	112
b) Die Einberufung zum Heeresdienst	113
c) Straf- und Untersuchungshaft	113
9) Der Kündigungsschutz	115
a) Die damalige Rechtslage	115
b) Abbes Bestimmungen	117
aa) Abgangsentschädigung	118
bb) Die Pensionierungsvorschrift des § 75	118
cc) Urlaub und Suspension	121
dd) Bestimmung entsprechend der sozialen Rechtfertigung gemäß § 1 II 1 KSchG	121
10) Abgangsentschädigung	123
a) Die Einrichtung als solche	123
b) Ersatz für eine fehlende Arbeitslosenversicherung	125
c) Kündigungsschutz mit zukunftsweisender Bedeutung	127
d) Schutz der Pensionsansprüche	130
e) Kritik an der Abgangsentschädigung	132
11) Einschränkung des Wettbewerbsverbotes	134
12) Schutz von Frauen und Jugendlichen	135
a) Allgemeine Grundlagen	135
b) Frauen	136
aa) Das Gleichbehandlungsgebot	136
bb) Die tatsächliche Stellung der Frauen im Zeisswerk	137
c) Jugendliche	139
aa) Erhöhter Kündigungsschutz	139
bb) Ausbildung	140
cc) Gesundheitsvorsorge	140

A) <u>Unternehmensverfassung</u>	142
1) Stiftungsform	142
2) Das Verhältnis zum Staat	145
3) Unternehmensmitbestimmung	146
a) Abbes Grundhaltung	146
b) Der Fall der Betriebsstillegung	147
c) Demokratisierung des hierarchischen Betriebsaufbaus	149
d) Die Stiftung im modernen Recht	150
4) Die Gewinnbeteiligung	151
a) Vorrang der Gemeinschaft	151
b) Gefahren der Einrichtung	152
c) Vorteile der Einrichtung	154
aa) Konjunkturkorrektiv	154
bb) Mitsprache der Belegschaft	155
d) Vorläufer der "Volksaktie"	157
5) Die Errichtung von Reservefonds	157
 B) <u>Betriebsverfassung</u>	 160
1) Der Arbeiterausschuß	161
a) Gesetzliche Bestimmungen	161
b) Regelung im Stiftungsstatut	162
aa) Die Institution als solche	163
bb) Rechte der Arbeitervertretung	164
cc) Vorgehen gegen Statutenänderungen	166
dd) Schutz der Ausschußmitglieder	168
c) Die tatsächliche Stellung des Ausschusses im Zeisswerk	168
aa) Die Errichtung im Jahr 1896	168
bb) Auseinandersetzungen mit der Geschäftsleitung	170
cc) Mitsprache und Mitwirkung	173
2) Die Arbeitsordnung	177
a) Die Gewerbeordnung von 1891	177
b) Die Arbeitsordnung im Zeisswerk	179

IX

3) Unternehmerische Strafmaßnahmen	180
a) Betriebsstrafen im eigentlichen Sinn	180
aa) Gesetzgebung und Unternehmerwillkür	180
bb) Die Behandlung der Zeissarbeiter	181
b) Der "moralisierende Fabrikherr"	183
C) <u>Betriebliche Sozialeinrichtungen</u>	184
1) Die Betriebskrankenkasse	184
a) Familienhilfe	185
b) Krankengeld	185
c) Beitragsleistungen	187
d) Selbstverwaltung	187
2) Die Betriebsrente	189
a) Allgemeine Grundlagen	189
b) Die Bestimmungen im einzelnen	191
c) Vergleich mit der gesetzlichen Renten-	
versicherung der damaligen Zeit	192
aa) Gesetzliche Kleinstrenten	193
bb) Hinterbliebenenversorgung	195
cc) Altersgrenze	196
dd) Angestelltenversicherung	196
d) Vergleich mit dem Betriebsrentengesetz	
von 1974	196
aa) Unverfallbarkeit der Anwartschaft	196
bb) Auszehrungsverbot	197
cc) Insolvenzversicherung	198
dd) Anpassung	198
3) Vermeidung der Gefahren von Wohlfahrtsein-	
richtungen	200
a) Die damalige Lage	200
b) Abges. Regelungen	201
III) <u>Die Durchsetzbarkeit der Rechte</u>	204
1) §§ 90 ff des Statuts	204
2) §§ 118 und 119 des Statuts	204
3) Die historische Lage und ihre Entwicklung	206

4) Die tatsächliche Wahrnehmung des Prozeßwegs durch die Arbeitnehmer des Zeisswerks	207
--	-----

G E S A M T W Ü R D I G U N G	209
-------------------------------	-----

1) Der Vorwurf der Monopolstellung des Zeisswerks	209
2) Abbe als Wegbereiter des moder- nen Arbeitsrechts	210
3) Der Physiker Abbe - ein juri- stisches Genie?	213

Lebenslauf

L I T E R A T U R V E R Z E I C H N I S

A) Allgemeine Literatur

- AYERS, Edward: Arbeiterversicherung und Armenpflege, Dissertation Berlin 1901;
zit.: Ayers
- BARTH, Theodor: Politische Chronik, in: Neue Rundschau, XIX. Jg. (1908), S. 1069 ff;
zit.: Barth
- BAUM, Georg: Recht des Arbeitsvertrages, Leipzig 1911;
zit.: Baum
- BERLEPSCH, Friedrich Freiherr von: Das Koalitionsrecht der Arbeiter, in: Soziale Praxis 1904, Nr. 27, Sp. 721 ff;
zit.: Berlepsch
- BERNERT, Günther: Arbeitsverhältnisse im 19. Jahrhundert, Marburg 1972;
zit.: Bernert
- BLEY, Helmar: Sozialrecht, Frankfurt am Main 1975;
zit.: Bley
- BORN, Karl Erich: Der soziale und wirtschaftliche Strukturwandel Deutschlands am Ende des 19. Jahrhunderts, in: Moderne deutsche Sozialgeschichte, S. 271 ff, 2. Auflage, Köln-Berlin 1968;
zit.: Born, Strukturwandel
- derselbe: Staat und Sozialpolitik seit Bismarcks Sturz, Historische Forschungen, Band I, Wiesbaden 1957;
zit.: Born, Staat
- BRECHT, Hans-Theo: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, Herne-Berlin, 1972;
zit.: Brecht
- DEHMS, W.: Die Arbeitszeit nach deutschem Recht, Berlin 1927;
zit.: Dehms
- DÜDING, Dieter: Der Nationalsozialer Verein 1896 - 1903, München 1972;
zit.: Düding
- ELSTER, Alexander: Lexikon des Arbeitsrechts, Jena 1910;
zit.: Elster, Lexikon

- ERDMANN, Gerhard: Die Entwicklung der deutschen Sozialgesetzgebung, 2. Auflage, Göttingen 1957;
zit.: Erdmann
- FITTING, Karl und AUFFAHRT, Fritz: Betriebsverfassungskommentar, München 1977;
zit.: Fitting/Auffahrt
- FREY, Erich: Die Feiertagsbezahlung, Köln-Deutz 1956;
zit.: Frey
- GAMILLSCHEG, Franz: Arbeitsrecht, Reihe: Prüfe dein Wissen, 4. Auflage, München 1976;
zit.: Gamillscheg
- GECK, L(udwig) H. A.: Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit, Berlin 1931;
zit.: Geck
- GLADEN, Albin: Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland, Wiesbaden 1971;
zit.: Gladen
- GÖHRE, Paul: Drei Monate Fabrikarbeiter und Handwerksbursche, Leipzig 1891;
zit.: Göhre
- GREBING, Helga: Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, 5. Auflage, München 1974;
zit.: Grebing
- GÜNTHER, Adolf und PRÉVÔT, René: Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Deutschland und Frankreich, Leipzig 1905;
zit.: Günther-Prévôt
- HANAU, Peter und ADOMEIT, Klaus: Arbeitsrecht, 4. Auflage, Frankfurt am Main 1976;
zit.: Hanau-Adomeit
- HARTUNG, F.: Deutsche Verfassungsgeschichte, Stuttgart 1959;
zit.: Hartung, Verfassungsgeschichte
- derselbe: Die Entwicklung der Menschen- und Bürgerrechte von 1776 bis zur Gegenwart, Göttingen 1964;
zit.: Hartung, Entwicklung
- HEIMBACH, Carl wilhelm Ernst: Lehrbuch des particulären Privatrechts der zu den O.A. Gerichten zu Jena und Zerbst vereinten Großherzoglich und anderen Thüringischen Länder, Jena 1848;
zit.: Heimbach
- HENNING, F(riedrich) W.: Die Industrialisierung in Deutschland 1800 bis 1914, 3. Auflage, Faderborn 1976;
zit.: Henning

- HERDER-DORNEICH, Philipp: Strukturwandel und soziale Ordnungspolitik, Walter Raymond-Stiftung, Kleine Reihe, Heft 15, Köln 1977;
zit.: Herder-Dorneich
- HERKNER, Heinrich: Die Arbeiterfrage, 2. Auflage, Berlin 1897;
zit.: Herkner, Arbeiterfrage
- HUECK, Götz: Der Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung im Privatrecht, München-Berlin 1958;
zit.: Hueck
- HUECK-NIPPERDEY: Lehrbücher des Arbeitsrechts, Band I, 7. Auflage, Berlin/Frankfurt am Main 1963;
zit.: Hueck-Nipperdey
- LÖWISCH, Manfred: Gesetzgebung und Rechtsprechung zum Wirtschafts-, Unternehmens- und Arbeitsrecht seit der Gewerbeordnung für den Norddeutschen Bund, in: JuS 1973, S. 9 ff;
zit.: Löwisch
- LOTMAR, Philipp: Der Arbeitsvertrag, 1. und 2. Band, Leipzig 1902 und 1908;
zit.: Lotmar, I. bzw. II. Bd.
- LUX, Hans-Joachim: Mitbestimmungsgesetz, Schriften zur Arbeitsrechtsblattei, Band 5, Wiesbaden 1977;
zit.: Lux
- MATHIAK, Ehrenfried: Eine Analyse der unternehmerischen Sozialpolitik im anbrechenden Industriezeitalter, Referat im Seminar für Rechtsgeschichte an der Universität München, Wintersemester 1976/77, befindlich im genannten Seminar;
zit.: Mathiak
- MAYER-MALY, Theo: Arbeitsverhältnis und Privatsphäre, in: Arbeit und Recht 1968, 16. Jg., S. 1 ff;
zit.: Mayer-Maly
- MICHEL, Ernst: Industrielle Arbeitsordnung, Jena 1932;
zit.: Michel, Arbeitsordnung
- derselbe: Sozialgeschichte der industriellen Arbeitswelt, Frankfurt am Main, 1947;
zit.: Michel, Sozialgeschichte
- MUNTSCH, C(arl): Miete und Pacht, Gesinde- und Arbeitsvertrag im Königreich Bayern, München 1893;
zit.: Muntsch
- NIKISCH, Arthur: Arbeitsgerichtsgesetzkommentar, München-Berlin 1954;
zit.: Nikisch, Arbeitsgerichtsgesetz

- derselbe: Arbeitsrecht, 1. Band, 2. Auflage, Tübingen 1955;
zit.: Nikisch, Arbeitsrecht
- NITSCHKE, Wolfgang: Die Betriebsrisikolehre, Dissertation
Mainz 1976;
zit.: Nitsche
- PALANDT: Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 34. Auflage,
München 1975;
zit.: Palandt
- PETERS, Horst: Die Geschichte der Sozialversicherung, Bad
Godesberg 1959;
zit.: Peters
- POTTHOFF, Heinz: Alphabetisches Wörterbuch des Arbeitsrechts,
Stuttgart 1921;
zit.: Potthoff, Wörterbuch
- derselbe: Probleme des Arbeitsrechts, Jena 1912;
zit.: Potthoff, Probleme
- REGER, A.: Die Gewerbeordnung für das Deutsche Reich,
Kommentar, Ansbach 1896;
zit.: Reger
- RICHTER, Lutz: Sozialversicherungsrecht, Berlin 1931;
zit.: Richter
- RIEDEL, Hermann: Jugendarbeitsschutzgesetz, Kommentar, Ham-
burg-Berlin-Bonn 1961;
zit.: Riedel
- RITTER, Gerhardt und KOCKA, Jürgen: Deutsche Sozialgeschich-
te, Band II: 1870 bis 1914, München 1974;
zit.: Ritter-Kocka
- ROST, Bernhard: Der achtstündige Normalarbeitstag, Band III
Heft 1 der staats- und sozialwissenschaftlichen
Beiträge, Leipzig 1896;
zit.: Rost
- SCHADE, Hans und SCHIPPEL, Helmut: Das Recht der Arbeitneh-
mererfindung, 4. Auflage, Berlin 1964;
zit.: Schade-Schippel
- SÖLLNER, Alfred: Der industrielle Arbeitsvertrag in der
deutschen Rechtswissenschaft des 19. Jahrhunderts,
in: Studien zur europäischen Rechtsgeschichte,
Festschrift für Coing, Frankfurt am Main 1972;
zit.: Söllner
- STADTHAGEN, A.: Das Arbeitsrecht aus gewerblichem Arbeits-
vertrag, Berlin 1895;
zit.: Stadthagen

STAHLHACKE, Eugen: Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Auflage, München;
zit.: Stahlhacke

B) Literatur über Ernst Abbe und das
Zeisswerk

- ABBE, Ernst: Sozialpolitische Schriften, Gesammelte Abhandlungen 3. Band, 2. unveränderte Auflage, Jena 1921;
zit.: SPS; Aufführung im einzelnen s. S. XXIIa.
- AUERBACH, Felix: Ernst Abbe, 2. Auflage, Leipzig 1922;
zit.: Auerbach, Abbe
- derselbe: Ernst Abbes sozialpolitisches Vermächtnis, in: Neue Rundschau, XIX. Jg. (1908), S. 1302 ff;
zit.: Auerbach, Vermächtnis
- derselbe: Über Abbes Sozialreform, in: Die Umschau, XII. Jg. (1908), S. 948 ff;
zit.: Auerbach, Sozialreform
- derselbe: Ernst Abbe, sein Leben und Wirken, hrsg. von der Siemens-Ringstiftung, Leipzig 1919;
zit.: Auerbach, Abbe (Siemens-Ringstiftung)
- derselbe: Das Zeisswerk und die Carl Zeiss-Stiftung in Jena; 4. Auflage, Jena 1914;
zit.: Auerbach, Zeisswerk
- BAUERSFELD, Walter: Ernst Abbe, in: Die Großen Deutschen, Deutsche Biographie, hrsg. von Hermann Heimpel - Theodor Heuss - Benno Reifenberg, 3. Band, S. 562 ff, Berlin 1956;
zit.: Bauersfeld
- BAUERT-KEETMANN, Ingrid: Carl Zeiss, in: Deutsche Industripioniere, S. 136 ff, Tübingen 1966;
zit.: Bauert-Keetmann
- BIEDENKAPP, Georg: Ernst Abbe, ein Mehrerer industrieller und sozialer Technik, in: Der Türmer, 7. Jg., Bd. 1, S. 768 ff, Stuttgart 1904/05;
zit.: Biedenkapp
- CZAPSKI, Siegfried: Ernst Abbe als Arbeitgeber, Sammlung Staat und Wirtschaft, Heft 2, Tübingen 1907;
zit.: Czapski
- DAVID, walter: Die Carl Zeiss-Stiftung, ihre Vergangenheit und ihre gegenwärtige rechtliche Lage, Heidenheim an der Brenz 1954;
zit.: David, Carl Zeiss-Stiftung

- derselbe: Die Carl Zeiss-Stiftung, in: Zeiss Mitteilungen, 3. Bd., 6. Heft, S. 205 ff, Stuttgart 1964, und in: Stiftungen aus Vergangenheit und Gegenwart, Bd. 1, hrsg. von Heinrich Berndt, S. 56 ff, Tübingen 1971;
zit.: David, Carl Zeiss Mitteilungen
- DEMUTH, Willy: Die Bedeutung der Zuschußkassen für die wirtschaftliche Lage der deutschen gewerblich-industriellen Arbeiterschaft - mit besonderer Berücksichtigung der in den beiden Betrieben der Carl Zeiss Stiftung zu Jena obwaltenden Verhältnisse, Dissertation Jena 1915;
zit.: Demuth
- DORNER, Otto und HAMACHER, J.: Ernst Abbe, in: Vom deutschen Anteil an der physikalischen Forschung, 1. Heft, S. 32 ff, Leipzig 1930;
zit.: Dorner-Hamacher
- EBELING, Hans: Ernst Abbe, praktischer Gelehrter und Sozialist, 3. Auflage, Braunschweig 1954;
zit.: Ebeling
- EBERT-STOCKINGER, Klara: Ernst Abbe, in: Helden des Willens - Lebenswerke aus neuerer Zeit, S. 111 ff, Stuttgart 1928;
zit.: Ebert-Stockinger
- ELSTER, Alexander: Ernst Abbes Sozialpolitik, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Band 37, S. 481 ff, Jena 1909;
zit.: Elster, Sozialpolitik
- derselbe: Ernst Abbe, gestorben am 14. Januar 1905, in: Soziale Praxis, XIV. Jg. (1905), Sp. 417 ff;
zit.: Elster, Abbe
- derselbe: Arbeitgeber und Professor, in: Die Frauenbewegung, Jg. XII. (1906), S. 50 f;
zit.: Elster, Arbeitgeber
- derselbe: Jenaer Wohlfahrtseinrichtungen, in: Soziale Praxis 1904, Nr. 25, Sp. 656 ff, und Nr. 26, Sp. 682 ff;
zit.: Elster, Wohlfahrtseinrichtungen
- ESCHE, Paul Gerhard: Ernst Abbe, Leipzig 1963;
zit.: Esche
- FISCHER, Alarich: Die sozialökonomische Struktur des Zeisswerks und die Stellung Ernst Abbes im Klassenkampf, in: Wissenschaftliche Zeitschrift der Friedrich Schiller Universität Jena, Jg. 7 (1957/8), Gesellschafts- und Sprachwissenschaftliche Reihe, Heft 2/3, S. 293 ff;
zit.: Fischer

- FLESCHE, K.: Ernst Abbe und der Arbeitsvertrag, in: Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Jg. 12 (1907), Sp. 121 ff;
zit.: Flesch
- FRANK, G.: Die Firma Carl Zeiss als Stiftungsbetrieb, Referat im Seminar für Rechtsgeschichte an der Universität München, Sommersemester 1977, im genannten Seminar befindlich;
zit.: Frank
- GLATZER, J.: A successful social reformer, Ernst Abbe (1840 - 1905), in: The Economic Journal 1913, S. 329 ff;
zit.: Glatzer
- GÜNTHER, Norbert: Ernst Abbe - Der Schöpfer der Zeiss Stiftung, Große Naturforscher, Band 2, Stuttgart 1946;
zit.: Günther
- GUMPRICHT, Karl: Ernst Abbe, in: Die Schule, Jg. IV (1949), S. 123 ff;
zit.: Gumprich
- HAHN, Georg: Ernst Abbe als Sozialpolitiker; Sozialer Fortschritt, Kette und Flugschriften für Volkswirtschaft und Sozialpolitik, Nr. 85/86, Leipzig 1906;
zit.: Hahn
- HEINTZELER, Frank: Der Fall "Zeiss" - Die in- und ausländische Rechtsprechung und das Problem der stiftungsrechtlichen Identität, Schriftenreihe zum Stiftungs-wesen Band 6, Baden-Baden 1972;
zit.: Heintzeler
- HENKER, O. und HAHN, Georg: Ernst Abbe, in: Biographisches Jahrbuch und Deutscher Nekrolog, Bd. X, Teil: Deutscher Nekrolog 1905, S. 3 ff, Berlin 1907;
zit.: Henker-Hahn
- HERKNER, Heinrich: Ein deutscher Universitätsprofessor als großindustrieller Arbeitgeber, in: Österreichische Rundschau, Bd. 9 (1906), S. 178 ff;
zit.: Herkner, Universitätsprofessor
- HEUSS, Theodor: Ernst Abbe, in: Deutsche Gestalten, Studien zum 19. Jahrhundert, S. 416 ff, Tübingen 1951;
zit.: Heuss
- HIRSCHBERG, Theodor: Zwei großindustrielle Stiftungen für Volkswohlfahrt, Teil b: Die Carl Zeiss Stiftung in Jena, in: Der Arbeiterfreund, Zeitschrift für die Arbeiterfrage, 35. Jg. (1897), S. 99 ff (104 ff);
zit.: Hirschberg
- HOFER, Michael von: Die Carl Zeiss-Stiftung, Referat im Seminar für Rechtsgeschichte an der Universität München, Wintersemester 1974/75, im genannten Seminar befindlich;
zit.: Hofer

- HOHMANN, Georg: Das sozialpolitische Erbe Ernst Abbes, in: Die Hilfe, Jg. 12 (1906), S. 4 f;
zit.: Hohmann
- JENTSCH, Carl: Ernst Abbe, in: Die Grenzboten, Jg. 66, 2 (1907), S. 502 ff;
zit.: Jentsch
- KATSCHER, Leopold: Abbes Carl Zeiss-Stiftung in Jena; Sozialer Fortschritt, Kette und Flugschriften für Volkswirtschaft und Sozialpolitik, Nr. 34, Leipzig 1905;
zit.: Katscher, Carl Zeiss-Stiftung
- derselbe: Professor Abbes Lebenswerk (Eine sozialpolitische Studie), in: Das Wissen für Alle, Jg. 5 (1905), S. 119 ff;
zit.: Katscher, Professor
- derselbe: Mit nicht gegeneinander, Dresden 1905;
zit.: Katscher, Mit nicht gegeneinander
- KNOPF, Otto: Ernst Abbe, in: Jahresbericht der deutschen Mathematikervereinigung, 14. Band, S. 217 ff, Leipzig 1905;
zit.: Knopf
- KOCH, Heinrich: Ernst Abbes Sozialpolitik, in: Soziale Kultur, Der Zeitschrift Arbeiterwohl und der Christlich-sozialen Blätter, 27. Jg. (1907), S. 250 ff;
zit.: Koch
- KÜHNERT, Herbert: Ernst Abbe - zum Gedenken an die 50. Wiederkehr seines Todestages, in: Urania, Jg. 18 (1955), Heft 1, S. 5 ff;
zit.: Kühnert, Abbe
- derselbe: Kleine Mitteilungen, Neues Schrifttum um Ernst Abbe, in: Zeitschrift des Vereins für Thüringische Geschichte und Altertumskunde, neue Folge, 34. Band (1940), S. 415 ff;
zit.: Kühnert, Mitteilungen
- LEUNER, Thomas: Ernst Abbe und die Carl Zeiss-Stiftung, Referat im Seminar für Rechtsgeschichte an der Universität in München, Sommersemester 1973, im genannten Seminar befindlich;
zit.: Leuner
- LINCK, Gottlob: Ernst Abbe, Rede zum Gedächtnis seines 25. Todestages, Jenaer Akademische Reden Heft 10, Jena 1930;
zit.: Linck
- MARKUS, S.: Die Carl-Zeiss-Stiftung in Jena, in: Schweizerische Blätter für Wirtschafts- und Sozialpolitik, 18. Jg. (1910/1911), II. Bd., S. 513 ff und 652 ff;
zit.: Markus

- NOWOTTNICK, Georg: Ernst Abbe, der praktische Gelehrte und bahnbrechende Sozialreformer, Hamburg 1946;
zit.: Nowottnick
- ORTLOFF, H.: Die Karl Zeiss-Stiftung in Jena, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, 53. Bd. (1897), S. 180 ff;
zit.: Ortloff
- OSTWALD, Wilhelm: Abbe unser Führer, in: Ein Jahrzehnt Naturphilosophie, S. 1 ff, Leipzig 1913, und in: "Der energetische Imperativ, 1. Reihe, S. 516 ff, Leipzig 1912;
zit.: Ostwald
- PETRENZ, Otto: Ernst Abbe, in: Der Arbeiterfreund, Zeitschrift für die Arbeiterfrage, 43. Jg. (1905), S. 1 ff;
zit.: Petrenz, Abbe
- derselbe: Der Arbeiterausschuß der Optischen Werkstätte zu Jena, in: Soziale Praxis 1903, Nr. 28, Sp. 737 ff;
zit.: Petrenz, Arbeiterausschuß
- PIERSTORFF, Julius: Ernst Abbe als Sozialpolitiker, München 1905;
zit.: Pierstorff, Abbe
- derselbe: Die Carl Zeiss-Stiftung - ein Versuch zur Fortbildung des großindustriellen Arbeitsrechts, in: Schmollers Jahrbuch, Band 21, Heft 2, S. 266 ff, Leipzig 1897;
zit.: Pierstorff, Carl Zeiss-Stiftung
- PÜTZ, Theodor: Ernst Abbe und die Gegenwart, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 141, Heft 2, S. 159 ff, Jena 1935;
zit.: Pütz
- REIN, W.: Ernst Abbe, in: Volksbildung, Organ der Gesellschaft für Verbreitung von Volksbildung, XXXV. Jg. (1905), S. 32 ff;
zit.: Rein
- ROHR, Moritz von: Ernst Abbe, in: Zeitschrift des Vereins für Thüringische Geschichte, Neue Folge, 21. Beiheft, Jena 1940;
zit.: Rohr, Abbe
- derselbe: Erinnerungen an Ernst Abbe und den Optikerkreis um ihn, in: Die Naturwissenschaften, 6. Jg. (1918), S. 317 ff und S. 331 ff;
zit.: Rohr, Erinnerungen
- derselbe: Zur Geschichte der Zeissischen Werkstätte bis zum Tode Ernst Abbes, in: Forschungen zur Geschichte der Optik, 2. Bd., 1. Heft, S. 89 ff, Berlin 1936;
zit.: Rohr, Geschichte

- derselbe: Ernst Abbe als Leiter der Werkstätte bis zu seinem Tode, in: Forschungen zur Geschichte der Optik, 2. Bd., S. 295 ff, Berlin 1938;
zit.: Rohr, Abbe als Leiter
- derselbe: Über die Arbeitsgemeinschaft von Carl Zeiss und Ernst Abbe bis zum Ende der 70er Jahre, in: Forschungen zur Geschichte der Optik, 2. Band, S. 285ff, Berlin 1938;
zit.: Rohr, Arbeitsgemeinschaft
- ROSENTHAL, Eduard: Ernst Abbe und seine Auffassung von Staat und Recht, Jena 1910;
zit.: Rosenthal
- ROTH, Ilse: Die Entwicklung der Frauenarbeit in der Firma Carl Zeiss in Jena, Dissertation Jena 1925, Auszug in: Jenaer juristische und wirtschaftswissenschaftliche Doktorarbeiten, Jena 1926;
zit.: Roth
- RUDLOFF, Gabriele: Mitbestimmung und Gewinnbeteiligung im Carl Zeiss-Werk, Referat im Seminar für Rechtsschichte an der Universität München, Wintersemester 1976/77, im genannten Seminar befindlich;
zit.: Rudloff
- SALOMON, Alice: Ernst Abbe, in: Soziale Führer, S. 93 ff, Leipzig 1932;
zit.: Salomon
- SCHILDBACH, Bernhard: Das Jubiläum eines bedeutsamen wissenschaftlichen Experiments, in: Soziale Praxis, Jg. XXIX. (1919/1920), Sp. 631 f;
zit.: Schildbach
- SCHMOLLER, Gustav: Ernst Abbes sozialpolitische Schriften, in: Schmollers Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft, Band XXXI (1907), S. 1 ff, = Ernst Abbes Sozialpolitik, in: Charakterbilder, S. 252 ff, München-Leipzig 1913
zit.: Schmoller
- SCHÖLER, Hermann: Ernst Abbe, in: Helden der Arbeit - Lebensbilder großer Männer des deutschen Wirtschaftslebens, 4. Auflage, S. 1 ff, Leipzig 1926;
zit.: Schöler
- SCHOMERUS, Friedrich: Die Entwicklung der sozialen Einrichtungen des Jenaer Zeisswerks, in: Deutsche Zeitschrift für Wohlfahrtspflege, 1. Jg. (1925/26), S. 65 ff und 111 ff;
zit.: Schomerus, Entwicklung der Einrichtungen
- derselbe: Das Arbeitsverhältnis in der Optischen Werkstätte von Carl Zeiss, Jena, Jena 1906;
zit.: Schomerus, Arbeitsverhältnis in der Optischen Werkstätte

- derselbe: Das Arbeitsverhältnis im Jenaer Zeisswerk, 8. Auflage, Jena 1936;
zit.: Schomerus, Arbeitsverhältnis im Zeisswerk
- derselbe: Geschichte des Jenaer Zeisswerks 1846 - 1946, Stuttgart 1952;
zit.: Schomerus, Geschichte
- derselbe: Die neuere Entwicklung des Carl Zeiss-werks, in: Schmollers Jahrbuch, 43. Jg. (1919), 4. Heft, S. 265 ff;
zit.: Schomerus, Neuere Entwicklung
- derselbe: Carl Zeiss als Vorbild für die Gesetzgebung, in: Zeiss-Werkzeitung, Jg. IX (1934), Heft 1, S. 4;
zit.: Schomerus, Carl Zeiss
- derselbe: Die soziale Betriebspolitik der Jenaer Zeisswerke unter besonderer Berücksichtigung der Carl Zeiss Stiftung in Jena, in: Briefs Probleme der sozialen Betriebspolitik, Berlin 1930.
zit.: Schomerus, Betriebspolitik
- derselbe: Werden und Wesen der Carl Zeiss Stiftung, 2. Auflage, Stuttgart 1955;
zit.: Schomerus, Werden
- SCHUMANN, Wolfgang u.a.: Carl Zeiss Jena einst und jetzt, Berlin 1962;
zit.: Schumann
- SEZEWSKI, S.v.: Das Zeißwerk in Jena, II. Teil: Die Carl Zeiß-Stiftung, in: Prometheus, XXV. Jg. (1914), S. 693 ff;
zit.: Sezewski
- SONNTAG, Heinz: Ernst Abbes Rolle als Kapitalist und seine ökonomischen Anschauungen, in: Wissenschaftliche Zeitschrift der Friedrich Schiller Universität Jena, Jg. 9 (1959/60), Gesellschafts- und Sprachwissenschaftliche Reihe, S. 99 ff;
zit.: Sonntag
- STRENG, Richard: Ein Kämpfer für den sozialen Frieden, in: Atlantis, Jg. VII (1935), S. 62 ff;
zit.: Streng
- STRICKRODT, Georg: Unternehmen unter frei gewählter Stiftungssatzung, Baden-Baden - Frankfurt am Main 1956;
zit.: Strickrodt
- THALHEIM, C. Karl: Sozialkritik und Sozialreform bei Abbe, Rathenau und Ford, Berlin 1929;
zit.: Thalheim
- THIEME, Friedrich, Ernst Abbe, in: Menschheitsziele, Heft 4/5, Leipzig 1909;
zit.: Thieme

- TRENN, Paul: Aus Abbes Sozialpolitik, in: Menschheitsziele, Heft 4/5, Leipzig 1909;
zit.: Trenn
- VERSHOFEN, Wilhelm: Ernst Abbe: Arbeit, Kapital und Steuerpolitik, in: Die Tat, Monatsschrift für die Zukunft deutscher Kultur, Jg. 9 (1917), Bd. I, S. 323 ff;
zit.: Vershofen
- VOLKMANN, Harald: Carl Zeiss und Ernst Abbe, Ihr Leben und ihr Werk, in: Deutsches Museum Abhandlungen, Jg. 34, Heft 2, München 1966;
zit.: Volkmann
- VOLLERT, M.: Ernst Abbe, in: Deutsche Rundschau, Band 126 (1906), S. 277 ff;
zit.: Vollert
- WEINEL, Heinrich: Der Sinn der Carl Zeiss-Stiftung, Langensalza 1925;
zit.: Weinell
- WEISS, Hilde: Abbe und Ford - Kapitalistische Utopien, Berlin 1927;
zit.: Weiss
- WESSELHOEFT, Werner: Ernst Abbe als Führer zur Volksgemeinschaft, Jena 1927;
zit.: Wesselhoeft
- WILBRANDT, Robert: Der Sozialismus, Jena 1919;
zit.: Wilbrandt
- WILLEMSSEN, Heinrich: Krupp und Zeiss, in: Vergangenheit und Gegenwart, Jg. 4 (1914), S. 156 ff (164 ff);
zit.: Willemsen

Ergänzung:

Aufführung der verwendeten "Sozialpolitischen Schriften"
Abbes im einzelnen:

	Seite
- Welche sozialen Forderungen soll die Freisinnige Volkspartei in ihr Pro- gramm aufnehmen? (1894)	1 - 59
- Gedächtnisrede zur Feier des 50jährigen Bestehens der Optischen Werkstätte (1896)	60 - 101
- Über Gewinnbeteiligung der Arbeiter in der Großindustrie (1897)	102 - 118
- Über die Grundlagen der Lohnregelung in der Optischen Werkstätte (1897)	119 - 156
- Zur Frage der Sonderbesteuerung des Konsumvereins (1898)	157 - 169
- Die rechtswidrige Beschränkung der Versammlungsfreiheit im Großherzogtum Sachsen (1900)	170 - 202
- Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Verkürzung des industriellen Arbeits- tages (1901)	203 - 249
- Über die Aufgaben des Arbeiter- ausschusses (1902)	250 - 261
- Statut der Carl Zeiss-Stiftung zu Jena (Text der Neuredaktion von 1906 mit den Varianten der Ausgabe von 1896) nebst Ergänzungsstatut (1900)	262 - 329
- Motive und Erläuterungen zum Entwurf eines Statuts der Carl Zeiss-Stiftung (1895)	330 - 372
- Motive und Erläuterungen. Nachtrag zum zweiten Entwurf, Titel V (1896)	373 - 387
- Die Verfassung der Carl Zeiss-Stiftung. Erläuterungen zu Titel I und II des Stiftungsstatuts (1900)	388 - 402

QUELLENVERZEICHNISA) Allgemeine Quellen

- Born, Karl Erich u.a.: Quellensammlung zur Geschichte der deutschen Sozialpolitik, Wiesbaden 1966;
zit.: Born, Quellensammlung
- Görres, K.: Handbuch der gesamten Arbeitergesetzgebung des Deutschen Reiches, Freiburg im Breisgau 1893;
zit.: Görres
- Rassow, Peter und Born, Karl Erich: Akten zur staatlichen Sozialpolitik in Deutschland 1890 - 1914, = Historische Forschungen Band III, Wiesbaden;
zit.: Rassow-Born
- Schraepfer, Ernst: Quellen zur Geschichte der sozialen Frage in Deutschland, Band 2: 1871 bis zur Gegenwart, 2. Auflage, Göttingen 1964;
zit.: Schraepfer
- Stolleis, Michael: Quellen zur Geschichte des Sozialrechts, Göttingen 1976;
zit.: Stolleis
- Wolf, Erik: Quellenbuch zur Geschichte der deutschen Rechtswissenschaft, Frankfurt am Main 1948;
zit.: Wolf

B) Quellen über Ernst Abbe und das
Zeisswerk

- Deutsche Volkswirtschaft, Anonyma: Ernst Abbe und die Gegenwart, Jg. 9 (1940), S. 122;
zit.: Deutsche Volkswirtschaft, Anonyma
- Poggendorff, J.C.: Biographisch-literarisches Handwörterbuch zur Geschichte der exakten Naturwissenschaften, Supplementärband VII a (A: Abbe), Leipzig 1953
- Soziale Praxis, Anonyma: Arbeitsverhältnisse bei der Zeiss Stiftung in Jena, VI. Jg. (1897), Sp. 660;
zit.: Soziale Praxis, Anonyma
- Statut der von Ernst Abbe errichteten Carl Zeiss-Stiftung zu Jena, Sonderausgabe, Jena 1921;
zit.: Statut
- Welt der Arbeit, Anonyma: Ernst Abbe, ein sozialer Unternehmer, Wochenzeitung des deutschen Gewerkschaftsbundes, Jg. I (1950), Nr. 3, S. 15;
zit.: Welt der Arbeit, Anonyma

A B K Ü R Z U N G S V E R Z E I C H N I S

a.a.O.	am angegebenen Ort
abgedr.	abgedruckt
Abs.	Absatz
a.E.	am Ende
ADHGB	Allgemeines Deutsches Handelsgesetzbuch
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
Anm. d. Verf.	Anmerkung des Verfassers
AP	Arbeitsrechtliche Praxis - Nachschlage- werk des Bundesarbeitsgerichts
ArbEG	Arbeitnehmererfindungsgesetz
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbO	Arbeitsordnung
ArbPlSchG	Arbeitsplatzschutzgesetz
Art.	Artikel
AVAVG	Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung
AZO	Arbeitszeitordnung
AZVO	Arbeitszeitverordnung
BACZ	Betriebsarchiv des Zeisswerks in Jena
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	BAG-Entscheidungen
Bd.	Band
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieb- lichen Altersversorgung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGH	Bundesgerichtshof
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BRG	Betriebsrätegesetz
BSHG	Bundessozialhilfegesetz
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
bzw.	beziehungsweise
C.Z.-	Carl Zeiss -
DB	Der Betrieb
DDR	Deutsche Demokratische Republik
d.h.	das heißt

d.Verf.	der Verfasser, des Verfassers
EGBGB	Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch
erg.	ergänze
etc.	et cetera
f, ff	folgend(e)
G	Gesetz
gem.	gemäß
GewGG	Gewerbegerichtsgesetz
GewO	Reichsgewerbeordnung
GG	Grundgesetz
HGB	Handelsgesetzbuch
h.M.	herrschende Meinung
hrsg.	herausgegeben
HS	Halbsatz
i.d.R.	in der Regel
i.S.	im Sinne
IVG	Invalidenversicherungsgesetz
i.V.m.	in Verbindung mit
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
Jg.	Jahrgang
JuS	Juristische Schulung
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
KVG	Krankenversicherungsgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LfzG	Lohnfortzahlungsgesetz
MuSchG	Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr.	Nummer
RAG	Reichsarbeitsgericht
Rdn.	Randnote
RG	Reichsgericht
RGSt	Reichsgerichtsentscheidungen in Strafsachen
Rspr.	Rechtsprechung
RVO	Reichsversicherungsordnung
s.	siehe
S.	Seite

sog.	sogenannt (-e, -er, -es)
Schwbg	Schwerbehindertengesetz
s.o.	siehe oben
Sp.	Spalte
SPS	Ernst Abbes Sozialpolitische Schriften
StGB	Strafgesetzbuch
str.	strittig
u.a.	und andere, unter anderem
usw.	und so weiter
u.U.	unter Umständen
v.	von, vom
VEB	Volkseigener Betrieb (DDR)
vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
WRV	Weimarer Verfassung
z.B.	zum Beispiel
zit.	zitiert
ZPO	Zivilprozeßordnung

E I N L E I T U N G

1) Themenstellung

Die Persönlichkeit und das Werk Ernst Abbes (1840 - 1905), des "eigentlichen wissenschaftlichen Begründers"¹⁾ der Optischen werkstätte in Jena und des Schöpfers der Carl Zeiss-Stiftung, sind insbesondere in den Jahren nach seinem Tod wie auch zu den sich jährenden Geburts- und Todestagen Gegenstand mannigfacher Betrachtung gewesen.

Wie nun auch die Einstellung der Autoren zu dem s o - z i a l p o l i t i s c h e n Werk Ernst Abbes sein mag, - sie reicht von Lobeshymnen über die Beurteilung des Werkes als das eines "schrullenhaften Philanthropen"²⁾ bis hin zur massivsten Ablehnung -, so werden jedenfalls seine Leistungen meist nur a b s t r a k t gesehen, ohne sie in konkreten Bezug zur damaligen Zeit zu setzen. Bei den älteren Autoren erklärt sich dies daraus, daß sie beim zeitgenössischen interessierten Leser diese Verhältnisse als bekannt vorausgesetzt haben.

Um Abbe und seiner sozialpolitischen Betätigung aber gerecht werden zu können, ist es nachgerade unumgänglich, seine Leistungen auf diesem Hintergrund darzustellen, insbesondere im Vergleich zur damaligen Sozialpolitik des Staates wie auch der tatsächlichen historischen Verhältnisse oder, wie es Nowottnick formuliert, indem man "ihn in das soziale Dunkel seiner Zeit stellt"³⁾. Daraus ergibt sich die Konsequenz, auch auf psychologische Grundlagen und politische Strömungen einzugehen, die Abbe im Hinblick auf sein soziales Werk beeinflußt haben.

1) Schmoller, S. 1.

2) Deutsche Volkswirtschaft, Anonyma, S. 122.

3) Nowottnick, S. 37.

Endlich kann eine volle Würdigung nicht erfolgen ohne die Feststellung, ob Ernst Abbes sozialpolitische Gedanken, die insbesondere in seinem Stiftungsstatut Realität wurden, in der heutigen Zeit allgemein verwirklicht sind oder, soweit sie es nicht sind, ob ihnen auch noch in der Rechts- und Wirtschaftsordnung der BRD nach modernem sozialen Verständnis eine zukunftsweisende Bedeutung beigemessen werden kann.

Die Themenstellung lautet daher konkret: Wie stellen sich die sozialen Leistungen Abbes im V e r g l e i c h zur damaligen wie zur heutigen Zeit dar?

Nicht Gegenstand der Untersuchung soll dagegen sein, wie sich die arbeitsrechtlichen Beziehungen seit jener Zeit in den Stiftungsbetrieben e n t w i c k e l t haben. Nur um eine Vorstellung von der weittragenden Bedeutung des Abbe'schen Statuts zu vermitteln, sei an dieser Stelle hervorgehoben, daß die Stiftungssatzung hinsichtlich der Unternehmensverfassung erst Anfang 1978 geändert wurde und eine umfassende Revision hinsichtlich der Arbeitsbeziehungen bisher überhaupt noch aussteht.

2) Zur Methodik

Entsprechend dem gesteckten Rahmen empfiehlt es sich für den Aufbau der Arbeit, zunächst einen allgemeinen Überblick über die damalige soziale Situation zu geben.

Der zweite Teil behandelt dann Abbes Persönlichkeit, seine Motivationen und Ziele.

Im dritten Teil, dem Hauptteil, sollen die arbeitsrechtlich relevanten Vorschriften des Stiftungsstatuts wie sonstige Einrichtungen des Zeisswerkes in Vergleich gestellt werden zur konkreten Rechts- und Sachlage der damaligen wie der heutigen Zeit.

In dieser ausführlichen Gegenüberstellung soll sich die Eigenleistung dieser Arbeit erschöpfen. Selbständige Studien

zur historischen Situation und zum heute geltenden Arbeitsrecht konnten nicht mehr betrieben werden; insofern wurden vorhandene Literaturangaben nutzbar gemacht.

Zur Beurteilung der Abbe'schen Leistungen wurde auch Schrifttum aus der DDR herangezogen. Sinn und Ziel der Arbeit war es dabei nicht, die Unterschiede in der Bewertung als solche - je nach dem politisch-ideologischen Standpunkt des Betrachters - zum Gegenstand kritischer Untersuchung zu machen.

3) Kurzer geschichtlicher Überblick¹⁾

Am 23. Januar 1840 in Eisenach/Thüringen geboren, wuchs Ernst Abbe als Sohn des Spinnmeisters Adam Abbe in ärmlichen Verhältnissen auf. Unter harten Entbehrungen besuchte er das Realgymnasium und studierte anschließend Mathematik, Physik und Astronomie. Infolge seiner enormen Begabung promovierte er mit 21 Jahren, mit 23 war er bereits Privatdozent in Jena, ab 1870 außerordentlicher und später Honorarprofessor an derselben Universität.

Seine erste Verbindung mit dem optischen Handwerksbetrieb von Carl Zeiss in Jena erfolgte durch eine Auftragsarbeit im Jahre 1866, als er für diesen das erste wissenschaftlich berechnete Mikroskop entwickelte. 1875 wurde er von Carl Zeiss als Teilhaber mit einem Drittel des Geschäftsvermögens in die Firma aufgenommen und vollzog mit seinen Erfindungen die Umstellung vom handwerklichen Kleinbetrieb zum industriellen Großunternehmen mit Weltgeltung; die Belegschaftszahl wuchs von 36 im Jahre 1877 auf über 1000 im Jahre 1900, um 1914 bereits die Zahl 5000 zu überschreiten.

Nach dem Tod von Carl Zeiss (1888) leitete Abbe das expandierende Werk als gleichberechtigter Mitgesellschafter mit

1) Interessierte Leser seien hinsichtlich der Entwicklung des Zeisswerkes etwa auf Friedrich Schomerus, Geschichte des Jenaer Zeisswerkes verwiesen. Die umfangreichste Darstellung des Lebenslaufs von Ernst Abbe findet sich in Felix Auerbachs Biographie.

dessen Sohn Roderich. Als dieser im Jahre 1889 ausgezahlt wurde, benutzt Abbe umgehend seine Stellung als Alleinleiter und Alleininhaber der Firma, das Unternehmen in eine unpersönliche Stiftung umzuwandeln. 1891 ging das Eigentum an den optischen Werkstätten (und das Miteigentum an dem zwischenzeitlich gegründeten Jenaer Glaswerk) auf die Stiftung über. Abbe erhielt eine Abfindung in Höhe von 300.000,-- Mark, die er - zahlbar an seine Erben - als Darlehen mit einer jährlichen Verzinsung von 5 % bis zu seinem Tod in den Händen der Stiftung beließ.

1896 trat das umfassend ausgearbeitete Statut der Carl Zeiss-Stiftung in Kraft, das für alle Stiftungsbetriebe Geltung beansprucht: damals bereits auch für das Jenaer Glaswerk, allerdings unter gewissen Einschränkungen (§ 93 I des Statuts), bis dessen Mitinhaber Schott es im Jahr 1919 - unter Anlehnung an das Vorbild Abbes - uneingeschränkt in das Eigentum der Stiftung übergehen ließ. Ist aus Gründen der Vereinfachung in den folgenden Ausführungen stets vom "Zeisswerk" die Rede, so sollen damit bezüglich der Statutsvorschriften grundsätzlich jeweils sämtliche Unternehmen der Zeiss-Stiftung gemeint sein.

Bis zu seinem Ausscheiden aus dem Betrieb im Jahr 1903 war Abbe führendes Mitglied in der Geschäftsleitung des Unternehmens. Nach langem Siechtum starb er schließlich im Jahr 1905.

ERSTER TEIL

Die damalige soziale Situation der Arbeitnehmer

Ernst Abbes wirken als Großunternehmer wie als Sozialpolitiker (insbesondere auch die Zeit der Entstehung des Stiftungsstatuts von 1889 - 1896) fällt in die "zweite Phase der deutschen Industrialisierung. In der politischen Geschichte ist es die Epoche des deutschen Kaiserreichs".¹⁾

Wenn sich auch im internationalen Wirtschaftswesen seit der Gründerkrise ein "Übergang vom wirtschaftlichen Liberalismus zum Protektionismus"²⁾, etwa durch Einführung von Schutzzöllen, abzeichnete, so herrschte im innerwirtschaftlichen Bereich Deutschlands doch weiterhin noch die liberalistische Grundauffassung der Nationalökonomie vor über das "freie Spiel der Kräfte". Dies galt ganz besonders auch für das Arbeitsverhältnis.

I) Herabdrücken der Arbeiterklasse in eine faktisch rechtlose Stellung

1) Staatliche Grundlagen

In dieser liberalistischen Weltanschauung vom Gleichgewicht der Kräfte verharrte grundsätzlich auch der Staat durch Ablehnung einer umfassenden normativen Reglementierung des Arbeitsverhältnisses (zu den ersten zaghaften Schritten in Richtung einer Arbeiterschutzgesetzgebung, s. III).

Allein diese Zurückhaltung war nicht nur auf eine liberalistische Auffassung gegründet, sondern insbesondere auch auf einer ablehnenden Grundhaltung des Staates gegenüber der Arbeiterklasse als solcher:

1) Born, Strukturwandel, S. 271.

2) Born, a.a.O., S. 277.

a) Die ablehnende Grundhaltung des Staates

"In dieser Ideologie (des deutschen Kaiserreiches) nun war für den Arbeiter kein Platz. Sie sprach von den Leistungen der Fürsten, von der Kriegstüchtigkeit und Tapferkeit der Armee, von der Pflichttreue deutscher Beamter, von deutscher Wissenschaft und Kunst, vom Bürgerfleiß und schließlich vom deutschen Unternehmertum, aber nicht vom Arbeiter. ... Der Arbeiter war - dies gilt besonders für die ersten Jahrzehnte - in der politischen Auffassung weiter Kreise des Bürgertums höchstens ein Objekt christlicher Nächstenliebe".¹⁾ Ausdruck dieser Auffassung sind auch die Kaiserliche Botschaft von 1881 ("auf den sittlichen Fundamenten christlichen Volkslebens")²⁾, wie aber auch die zunächst zu großen Hoffnungen Anlaß gebenden Kaisererlasse Wilhelms II. von 1890 ("im Geiste christlicher Sittenlehre")³⁾.

"Für das politische Selbstbewußtsein bedurfte man seiner (des Arbeiters) nicht Man hatte von ihr (der Arbeiterschaft) noch keine 'Leistungen' bemerkt, die das nationale Selbstbewußtsein untermauerten. Wir haben hierin eines der wesentlichsten Symptome der gesellschaftlichen Ungleichberechtigung der Arbeiter zu sehen".⁴⁾

Mit der totalen Verkennung der Bedeutung der arbeitenden Bevölkerung für Bestand und Wohlstand des Staates - unter entsprechender Verlagerung der Zuordnung auf den Unternehmer als Mehrer des nationalen Volksvermögens - und mit der Auffassung von Abhilfe sozialer Mißstände durch christliche Wohlfahrt korrespondieren das Unverständnis und die Ablehnung gegenüber dem eigentlichen Verlangen des "vierten Standes":

1) Born, Staat, S. 4.

2) abgedruckt bei Görres, S. 3

3) abgedruckt bei Görres, S. 72.

4) Born, Staat, S. 4.

Es war nicht mehr allein die wirtschaftliche Sicherung der Existenz des Arbeiters das ausschlaggebende Ziel. Vielmehr brach sich die "Verbitterung über die Gebundenheit an den niederen sozialen Status"¹⁾ Bahn und mündete in die Forderung nach sozialer und politischer Gleichberechtigung²⁾, nach Anerkennung als eines gleichberechtigten Standes von Vollbürgern.

Das Unverständnis gegenüber diesen Forderungen verhinderte die Eingliederung der Arbeiterschaft in die Volksgemeinschaft; für sie blieb das "bedrückende Bewußtsein, ... Staatsbürger zweiter Klasse zu sein"³⁾, was sich insbesondere auch in der Gesetzgebung widerspiegelte:

b) Beeinträchtigende Gesetzesvorschriften

Es waren nicht nur die tatsächlichen Machtverhältnisse (zur wirtschaftlichen Übermacht der Unternehmer s. I 2), die aus den - seit 1848 in den einzelnen, wenn auch revidierten Länderverfassungen verbürgten - Grundrechten von Freiheit und Gleichheit vor dem Gesetz für die Arbeiterschaft inhaltsleere Formeln machten, sie zu papierenen Rechten degradierten.

Vielmehr war die Gesetzgebung als solche unmittelbar auf die Unterdrückung der Arbeiterschaft gerichtet und trug damit direkt zur "Entwurzelung und Entwürdigung der Arbeiterschaft"⁴⁾ bei.

1) Grebing, S. 96.

2) Born, Staat, S. 28; vgl. auch Göhre aus eigenem Erlebnis, S. 213.

3) Schraeppler, S. 3.

4) Volkswirtschaft, Anonyma, S. 122.

aa) Die Ungleichverteilung der staatsbürgerlichen Rechte

(1) Das ungleiche Wahlrecht

Nur das (aktive wie passive) Wahlrecht zum deutschen Reichstag war nach Art. 20 der Verfassung des deutschen Reiches von 1871 allgemein, direkt und geheim.

Im übrigen waren die Voraussetzungen für das Wahlrecht in Ländergesetzen geregelt, wie etwa das Dreiklassenwahlrecht in Preußen¹⁾ und seit 1896 auch im Königreich Sachsen²⁾, letzteres als spezifisch sächsische Reaktion auf die Aufhebung des Sozialistengesetzes, mit der Konsequenz feudalistischer Klassenparlamente, die "die Karikatur einer Volksvertretung"³⁾ darstellten.

Ähnliches wie für die Landtage galt auch für die Kommunen. "Die Handwerker und Bauern konnten an der kommunalen Selbstverwaltung der Städte und Gemeinden aktiv teilnehmen, während die Arbeiterschaft davon durch das Kommunalwahlrecht faktisch ausgeschlossen war".⁴⁾

Noch 1912 stellt etwa Potthoff folgende Forderung an die Legislativorgane: "... nur ein allgemeines, gleiches und geheimes Stimmrecht ist wirklich sozial."⁵⁾ "Die staatsbürgerlichen Rechte dürfen nicht an den Besitz von Vermögen geknüpft sein....".⁶⁾

Erst in einer Demokratie wie heute kann die hohe Bedeutung der Wahl, die Gleichheit der Stimmen als ein "wirksamer sozialer Mechanismus"⁷⁾, also als entscheidender sozialpolitischer Faktor richtig gewürdigt werden.

1) Born, Staat, S. 5.

2) Born, a.a.O., S. 116.

3) Barth, S. 1069.

4) Born, Quellensammlung, S. 12.

5) Potthoff, Probleme, S. 67.

6) Potthoff, a.a.O., S. 230.

7) Herder - Dorneich, S. 16.

Abgesehen von den Vorschriften der §§ 107 - 109 des Reichsstrafgesetzbuches zum Schutz des Wahlgeheimnisses bei Reichstagswahlen war der wählende Arbeiter vielfach auch ohne rechtlichen Schutz. Selbst bei Reichstagswahlen sprachen die tatsächlichen Verhältnisse oft dem gesetzlich verbrieften Wahlgeheimnis Hohn; so ergibt sich aus dem Schreiben eines Arbeiters an einen süddeutschen Sozialdemokraten im Jahre 1890, daß teilweise Wähler, die für ihre sozialdemokratische Gesinnung bekannt waren, brutal aus den Wahllokalen vertrieben wurden.¹⁾

Weiterhin lagen "in einigen Wahllokalen .. die konservativen Stimmzettel im Lokal auf dem Tisch, und niemand durfte sich einen Stimmzettel von draußen mitbringen; man mußte ihn im Lokal vom Tisch nehmen und dann dem Wahlvorsteher übergeben. An anderen Orten wurden Wählern unsere" (gemeint sind sozialdemokratische, d. Verf.) "Stimmzettel aus der Hand genommen, zerrissen und ihnen andere mit den Worten gegeben: 'Das ist der richtige für Kaiser und Reich.'" ²⁾

Insbesondere war für den Arbeiter das p a s s i v e Wahlrecht praktisch illusorisch, da er insofern mit dem Verlust seines Arbeitsplatzes und damit seiner wirtschaftlichen Existenz rechnen mußte. Dasselbe galt für die Übernahme von Ehrenämtern, vgl. die Forderung Potthoffs von 1912:

"Um auch den unbemittelten, auf Arbeitstätigkeit angewiesenen Bürgern die Beteiligung an den Geschäften der Selbstverwaltung in Reich, Staat und Gemeinde, sozialer Gesetzgebung etc. zu gestatten, müssen für den ehrenamtlichen Dienst, der in die Arbeitszeit fällt, Tagegelder festgesetzt werden, so für Schöffen, Geschworene, Beisitzer in Gewerbe- und Kaufmannsgerichten, Verwaltungsausschüssen, Versicherungsämtern etc.. Außerdem muß Fürsorge getroffen werden, daß durch den Arbeitsvertrag nicht die Ausübung des Rechtes oder Amtes gehindert wird."³⁾

1) abgedruckt bei Ritter - Kocka, S. 399 ff (399).

2) Ritter - Kocka, a.a.O.

3) Potthoff, Probleme, S. 231.

(2) Das Mehrheitswahlrecht für den Reichstag

Im Zusammenhang mit den Wahlregelungen sei noch folgendes bemerkt: Am Vorabend des 1. Weltkrieges machte die städtische Bevölkerung beinahe zwei Drittel des deutschen Volkes aus. Die politische Repräsentation im Reichstag, die auf einem reinen Mehrheitswahlrecht beruhte, wurde damit problematisch, da die Wahlkreiseinteilung der Bevölkerungsverchiebung nicht angepaßt wurde, und so die ländliche Bevölkerung, der Wählerstamm der konservativen Parteien, im Wahlrecht bevorzugt wurde.¹⁾

bb) Verlust der geringen Bürgerrechte bei Inanspruchnahme von Armenpflege

Besonders einschneidend war jedoch auch der Verlust der ohnehin (s.o. Wahlrecht) geringen Bürgerrechte bei Inanspruchnahme von Armenpflege.

So regelten bis 1918 u.a. praktisch alle Wahlgesetze, daß, wer der Armenpflege unterfiel, des aktiven wie des passiven Wahlrechts verlustig ging. Als Beispiel sei nur genannt § 3 Nr. 3 Reichstagswahlgesetz. Gleiches galt für Ehrenämter: ein Arbeiter, der im vergangenen Jahr für sich oder seine Familie öffentliche Armenunterstützung bezogen hatte, konnte z.B. nicht zum Beisitzer eines (seit 1890 installierten, vgl. bei Arbeitergesetzgebung) Gewerbegerichtes gewählt werden, § 10 I GewGG.²⁾

Im krassen Gegensatz dazu stand jedoch die häufig unumgängliche Notwendigkeit des Nachsuchens um Armenpflege, da die Leistungen der Sozialversicherung teilweise völlig unzureichend waren (z.B. keine Unterstützung für erkrankte Familienangehörige; Kleinstrenten) bzw. überhaupt fehlten, insbesondere für den gravierendsten Fall: die Arbeitslosigkeit (s. bei Abgangsentschädigung).

1) Born, Strukturwandel, S. 273.

2) GewGG abgedruckt bei Görres, S. 652 ff.

Der Zwang zur Inanspruchnahme mit der Folge des Verlustes der letzten Bürgerrechte machte den Arbeiter zu einem völlig rechtlosen Individuum. Er verlor dadurch den Rest seiner menschlichen Würde und seiner Selbstachtung, und so galt die Armenpflege, die neben dem Motiv christlicher Nächstenliebe auch als staatlicher "Notschutz gegen moralische Verwilderung"¹⁾ gedacht war, als besonders entehrend²⁾; der Empfänger war diskriminiert.³⁾

Nur zum Vergleich mag noch angefügt werden, daß sich die Beurteilung von "Fürsorge"empfang erst in den letzten Jahren langsam geändert hat, insbesondere erst seit - nach einer grundlegenden Entscheidung des BVerwG im Jahre 1954, das einen Anspruch auf Sozialhilfe aus Art. 1, 20 I GG herleitete,⁴⁾ - im Bundessozialhilfegesetz von 1961 (§ 4) unter Aufgabe des Almosengedankens nunmehr ein **R e c h t s - a n s p r u c h** des Bürgers auf Unterstützung in Notlagen gegen den Staat verbürgt wird.

cc) Die Einstellung des Staates zur Koalitionsfreiheit

Eklatantestes Beispiel der Repressionen des Staates gerade gegen Rechte der Arbeiterschaft war die Beschränkung ihrer Koalitionsfreiheit als des "unentbehrlichen Mittels, im Wege der Selbsthilfe ihre Lage zu verbessern"⁵⁾, und damit die Behinderung der Entwicklung einer Kampfparität und des Gleichgewichts zwischen Unternehmer- und Arbeitnehmerinteressen.

(1) Der Grundsatz

Zwar war bereits in § 152 I GewO des Norddeutschen Bundes durch die Novellierung im Jahre 1869 (Überführung in die

1) Demuth, S. 19.

2) Demuth, a.a.O.

3) Stolleis, S. 20.

4) BVerwG 1, 159.

5) Berlepsch, Sp 722.

Reichsgewerbeordnung im Jahre 1871) unter Aufhebung strafrechtlicher Verfolgung die Koalitionsfreiheit als solche garantiert worden.

Allerdings stand sie entsprechend der Regelung in der GewO nur (auch handels-) gewerblichen Arbeitnehmern zu, aber nicht z.B. dem Gesinde und den Landarbeitern, für die weiterhin noch vielfach landesrechtlich harte Strafdrohungen galten.¹⁾

(2) Versagung staatlichen Schutzes

Die erste entscheidende Einschränkung für die koalitionsberechtigten Arbeitnehmer lag darin, daß dieser Koalitionsfreiheit jeglicher Rechtsschutz versagt wurde, vgl. § 152 II GewO und die Motive zu § 152 GewO von 1869: "Jeglicher staatlicher Schutz ist ihnen vorenthalten".²⁾ Welche Auswirkungen dies insbesondere im Verhältnis zum Arbeitgeber haben mußte, läßt sich unschwer vorstellen (s. dort).

(3) Strafvorschriften und Gerichtsentscheidungen

Eine weitere Beeinträchtigung bedeutete die Strafvorschrift des § 153 GewO. "Verbitternd wirkte auf die Arbeiter besonders, daß die Anwendung ihrer Kampfmittel nicht durch das allgemeine Strafrecht begrenzt wurde, sondern durch ein Sondergesetz, das den Rahmen der strafbaren Handlungen weiter zog als das Strafgesetzbuch und das sich in der Praxis nur gegen die Arbeiter richtete".³⁾ Es wurden danach etwa "Handlungen, die im allgemeinen Strafrecht nur unter ganz bestimmten engen Voraussetzungen als Ant r a g s - delikte verfolgt wurden, generell zu O f f i z i a l -

1) Potthoff, Probleme, S. 50.

2) zitiert bei Erdmann, S. 17.

3) Born, Staat, S. 102; vgl. auch Günther - Prévôt, S. 14.

delikten, sobald sie zum Zwecke des Koalitionszwangs begangen wurden".¹⁾

Damit nicht genug; so waren z.B. "in Preußen die Polizeibehörden noch durch Ministerialerlaß vom 11. April 1886 ... angewiesen, selbst schon diejenigen streikenden Arbeiter zur Strafe heranzuziehen, welche andere durch Überredung zu bestimmen suchten, die Arbeit niederzulegen".²⁾

Eine "üble" Rolle im Arbeitskampf spielten zum Teil auch die Gerichte.³⁾ Nur als Beispiel sei genannt das Urteil des Strafsenats des Reichsgerichts, der 1890 den Streik als strafbare Erpressung auffaßte⁴⁾; weiterhin galt die energische Agitation einer Gewerkschaft neben Erpressung auch als grober Unfug (§ 360a StGB) oder Aufreizung zu Gewalttätigkeiten (§ 130 StGB).⁵⁾

(4) Die Vereins- und Versammlungsgesetze

Eine weitere verschärfende Einengung erfolgte durch die Vereins- und Versammlungsgesetze der Länder.

Zunächst hatte das Verbot des (Reichs-) Sozialistengesetzes von 1878 auch den größten Teil, nämlich die sozialdemokratischen sog. Freien Gewerkschaften miterfaßt.⁶⁾ Nach Ablauf dieses Gesetzes im Jahre 1890 gingen die einzelnen Länder daran, ihre noch aus der Reaktionszeit von 1850 stammenden Vereins- und Versammlungsgesetze als "Ersatzsozialistengesetze" weiterzuhandhaben, was auch wiederum die Gewerkschaften mit beeinträchtigte. Wie weit nach diesen Gesetzen polizeilicher Willkür eine Generalermächtigung eingeräumt war, zeigen etwa die entsprechenden Erlasse für Sachsen - Weimar.⁷⁾

1) Born, Strukturwandel, S. 275; Sperrdruck durch den Verfasser.

2) Herkner, Arbeiterfrage, S. 45.

3) Potthoff, Probleme, S. 135.

4) RGSt 21, 119 ff.

5) Potthoff, Probleme, S. 135.

6) Löwisch, S. 11.

7) abgedruckt bei Abbe, SPS, S. 200-202.

Von der gleichen Wesensart waren die kaiserlichen Vorlagen von 1895 und 1899, die sog. Umsturzvorlage, die im ganzen Reich der Polizei weitgehende Befugnisse im Versammlungs- und Vereinsrecht einräumen sollte¹⁾, und die Zuchthausvorlage, deren § 8 hier zur Veranschaulichung zitiert werden soll:

"Ist in Folge eines Arbeiterausstandes oder der Arbeiteraussperrung eine Gefährdung der Sicherheit des Reiches ... eingetreten oder eine gemeine Gefahr für Menschenleben oder das Eigentum herbeigeführt worden, so ist auf Zuchthaus bis zu 3 Jahren ..., bei Rädelsführern bis zu 5 Jahren zu erkennen."²⁾

Beide Vorlagen wurden allerdings vom Reichstag zu Fall gebracht.

Des weiteren hinderte die Gewerkschaften an einer Eintragung in Vereinsregister und damit an der Erlangung der Rechtsfähigkeit die allgemein vorhandene Bestimmung, "daß dem Amtsgericht auf dessen Verlangen jederzeit ein Verzeichnis der Vereinsmitglieder eingereicht werden muß und daß es jedem gestattet ist, in das Vereinsregister und das eingereichte Mitgliedsverzeichnis Einsicht zu nehmen"³⁾. Man befürchtete bei Bekanntgabe der Namen - zu Recht - Schikanen und Repressalien von seiten des Staates wie auch der jeweiligen Unternehmer (dazu s. dort).

Schließlich noch war Frauen die Mitgliedschaft in politischen Vereinen untersagt, zu denen i.d.R. auch unter weiter Ausdehnung des Begriffs die Gewerkschaften gezählt wurden, sobald sie nur sozialpolitische Forderungen erhoben oder "gar" bei den Parlamenten Petitionen einreichten.⁴⁾ Damit nahm man der immer stärker wachsenden Zahl der weiblichen Arbeitnehmer die Möglichkeit des Zusammenschlusses zu einer gemeinsamen Interessenvertretung.

1) Born, Staat, S. 116.

2) zitiert bei Düding, S. 116; vgl. heute dagegen die ausdrückliche Anerkennung des Arbeitskampfes, selbst in Zeiten des Notstandes, Art. 9 III 3 GG.

3) Berlepsch, Sp. 724.

4) Berlepsch, Sp. 726.

2) Die wirtschaftliche Übermacht der Unternehmer und ihre Auffassungen über Sozialpolitik

a) Der "Betriebsabsolutismus" des Unternehmers

"Die Bildung der Großbetriebe und der Kartelle führte zu einer ungeheuren wirtschaftlichen Machtkonzentration"¹⁾ in der Hand einzelner Unternehmer. Für die Regelung des Arbeitsverhältnisses wurde der Grundsatz des "freien Spiels der Kräfte" pervertiert, da sich keine gleich starken Partner gegenüberstanden (zur Erschwerung der Bildung von Interessenvertretungen durch den Staat s.o.). Vielmehr galt für das Arbeitsverhältnis der Grundsatz:

"Sein Hauptinhalt wird durch die Macht der Parteien in einer Weise bestimmt, die das vermeintliche Rechtsverhältnis zu einem tatsächlichen Gewaltverhältnis stempelt."²⁾ So konnte der Unternehmer den Lohn und die Dauer der Arbeitszeit festsetzen ohne Mitwirkung des Arbeiters.³⁾

"Das Großbürgertum trennte sich vom übrigen Bürgertum und wurde feudalisiert. ... Und im Kampf gegen die sozialpolitischen und verfassungspolitischen Tendenzen der Arbeiterbewegung wuchsen Großbürgertum und Adel über ihre wirtschaftspolitischen Gegensätze hinweg zu einer Führungsschicht zusammen, deren vorwiegende Sorge der Behauptung der monarchischen Verfassung unter den gewandelten sozialen Bedingungen galt."⁴⁾

Betrachtet man die staatliche Grundhaltung (s.o.), so nimmt die sozialpolitische Auffassung des größten Teils der Unternehmer nicht wunder, zumal Reich und Länder als Arbeitgeber diese unsozialen Tendenzen zum Teil auf die Spitze trieben und allen Großunternehmern ein böses Beispiel gaben

1) Born, Strukturwandel, S. 281.

2) Potthoff, Probleme, S. 7.

3) Born, Staat, S. 2.

4) Born, a.a.O. S. 283.

für den Mißbrauch wirtschaftlicher Macht zur Unterdrückung der persönlichen und politischen Freiheit, für eine brutale Mißachtung der Verfassungen und der Staatsgesetze.¹⁾

Das monarchische Prinzip setzte sich im Betrieb fort als "Betriebsabsolutismus des Unternehmers"²⁾: "Weder Kaiser noch Könige haben in den Betrieben etwas zu sagen. Da bestimmen wir allein"³⁾, so bündig formulierte ein Großindustrieller anlässlich des Bergarbeiterstreiks von 1889 den "Herr im eigenen Haus"-Standpunkt.

b) Das liberalistische und das patriarchalische Unternehmerprinzip

Dabei waren zwei Unternehmertypen grundsätzlich zu unterscheiden.

Das liberalistische Prinzip:

Der liberalistisch denkende Unternehmer kümmerte sich in keiner Form um das Wohlergehen seiner Arbeiter. Bezeichnend ist die Antwort des englischen Großindustriellen James Nasmyth auf die Frage, was aus den bei verminderter Produktion von ihm entlassenen Arbeitern würde: "Ich weiß es nicht; aber ich überlasse das der Wirksamkeit der Naturgesetze, welche die Gesellschaft regieren."⁴⁾

Das patriarchalische Prinzip:

Der patriarchalische Unternehmertypus schuf zum Teil sehr umfassende, ja manchmal vorbildliche Fürsorgeeinrichtungen für seine Arbeiter (z.B. Krupp) in der Form "freiwilliger Geschenke"⁵⁾. In diesem patriarchalisch-autoritären System der Betriebsführung waren jedoch die Arbeiter bis in ihr

1) Potthoff, Probleme, S. 53.

2) Geck, S. 65.

3) Grebing, S. 72.

4) Geck, S. 69.

5) Thalheim, S. 16, vgl. bezüglich Krupp: Willemsen, S. 170.

ganz persönliches Leben hinein von ihren Fabrikherren abhängig; es gab in diesem System weder Raum für irgendwelche Eigeninitiative der Arbeiter noch für eine politische und gewerkschaftliche Betätigung.¹⁾ Der Arbeiter war wie ein "unmündiges Kind"²⁾ dem Diktat des Unternehmers unterworfen (ausführlich hierzu s. persönliche Freiheit).

Großenteils spielten in diesem Zusammenhang auch christlich - karitative Momente eine Rolle wie auch ein produktionspolitisches Motiv³⁾, nämlich die Erkenntnis, "daß ... Betriebsverbundenheit und Arbeitsfreude als wichtige Faktoren in die Ertragsrechnung einzusetzen sind"⁴⁾. In stärkerem Ausmaß erlangte letztere Motivation jedoch erst, von Amerika ausgehend, zu Beginn des 20. Jahrhunderts angesichts der heftig geführten Arbeitskämpfe Bedeutung. Stehender Begriff wurde dafür der Ausdruck: "It pays."⁵⁾ - Es macht sich bezahlt.

Schließlich darf nicht übersehen werden, daß der Machtmißbrauch samt seiner Eingriffe in die Privatsphäre gerade in Deutschland auch bei den liberalistischen Unternehmern, "die nur bewußt die Arbeiter in ihrer Hand halten wollten"⁶⁾, ohne "Gegenleistung" einer betrieblichen Fürsorge durchaus üblich war.

II) Die wirtschaftliche Verelendung der Arbeiterklasse

Auf der wirtschaftlichen Seite hatte die rechtlose Stellung der Arbeiter und ihre politische Einflußlosigkeit und - korrespondierend - die Übermacht der Unternehmer und deren willkürlicher Gebrauch nicht nur ein starkes Herabdrücken des sozialen Niveaus, sondern insbesondere auch eine völlige Unsicherheit der wirtschaftlichen Existenz zur Folge.

1) Grebing, S. 72.

2) Mathiak, S. 5; ebenso Michel, Sozialgeschichte, S. 131.

3) Thalheim, S. 17.

4) Michel, Sozialgeschichte, S. 145.

5) Michel, a.a.O.

6) Geck, S. 143.

Zwar waren die Abgründe eines "Manchestertums", wie sie auch die erste Industrialisierungswelle in Deutschland begleiteten, überwunden; jedoch ließen die herrschenden Zustände "noch immer wesentliche Arbeitergruppen am Rande des Elends"¹⁾:

"Wer jedoch die wirtschaftliche und soziale Situation des deutschen Industriearbeiters vor 1914 in ihrer nüchternen Wirklichkeit begreifen will, muß sich bewußt machen, mit einer nicht allzu großen Familie ohne schwere Nahrungssorgen zu leben. Eine Industriearbeiterfamilie vor 1914 war meist nicht in der Lage, gleichzeitig zu essen, gesund zu wohnen und ausreichende Kleidung zu haben. Die Mitarbeit der Familie ... war eine harte Notwendigkeit."²⁾

"Es genügt die Erinnerung daran, daß gegenüber einer so gemäßigt sozialen Einkommensteuer wie der preußischen rund 2/3 aller Einkommen steuerfrei sind, weil ihr Einkommen das bescheidene Existenzminimum nicht erreicht"³⁾, erklärt Potthoff noch 1912. Auf weitere Einzelheiten einzugehen, würde im Rahmen dieser Arbeit zu weit führen. Interessierte Leser seien etwa auf Kucynski, Darstellung der Lage der Arbeiter in Deutschland von 1871 bis 1900, verwiesen.

Nur zur abschließenden Verdeutlichung seien noch zwei gravierende Beispiele hervorgehoben, zunächst die katastrophalen Wohnungsverhältnisse: "Es ist schwer, das, was die Leute an Räumen innezuhaben pflegten, noch Familienwohnungen zu nennen. ... Die meisten und größten dieser Übel kamen ... durch das Schlafstellen- und Kostgängerunwesen. Das ist der Ruin der deutschen Arbeiterfamilie. Aber es ist für sie in den allermeisten Fällen eine wirtschaftliche Notwendigkeit".⁴⁾ So war noch um die Jahrhundertwende ein eigenes Bett für

1) Ritter - Kocka, S. 83; vgl. auch Hirschberg, S. 110.

2) Grebing, S. 94.

3) Potthoff, Probleme, S. 51; vgl. ebenso Demuth, S. 12.

4) Göhre, S. 24.

jede Person des Haushalts in größeren Arbeiterfamilien wegen der Anschaffungskosten und der engen Wohnungen eher die Ausnahme als die Regel.¹⁾

Weiterhin wurden im letzten Jahrzehnt vor dem 1. Weltkrieg nur etwa 10 % aller Neurenten als Altersrenten und 90 % als Invalidenrenten geleistet, ein Zeichen dafür, daß der ganz überwiegende Teil der Arbeiter bereits vor Erreichen der Altersgrenze durch den horrenden Raubbau an seiner Arbeitskraft arbeitsunfähig wurde²⁾ (zur Höhe dieser Invalidenrenten s. bei Betriebsrente im Zeisswerk).

III) Die damalige Arbeits- und Sozialgesetzgebung

In diesem Zusammenhang soll nur ein kurzer Überblick über den Gang sozial- und arbeitsrechtlicher Gesetzgebung vermittelt werden. Einzelne bedeutsame Vorschriften (wie etwa der GewO oder der Sozialversicherungsgesetze) finden ihre ausführliche Erörterung als Kontrapunkte zu den Abbeschen Statutsbestimmungen.

1) Die Bismarcksche Sozialgesetzgebung

Die psychologische Grundlage der Bismarckschen Sozialversicherungsgesetzgebung wird deutlich in der "Kaiserlichen Botschaft" von 1881: "Diese Heilung (sozialer Schäden) wird nicht ausschließlich im Wege der Repression sozialistischer Ausschreitungen, sondern gleichmäßig auf dem der positiven Förderung des Wohles der Arbeiter zu suchen sein."³⁾

Die Einführung der folgenden Zwangsversicherungen war also nur Bestandteil einer "Zuckerbrot und Peitsche" - Politik neben dem von 1878 bis 1890 geltenden Sozialistengesetz:

1) Ritter - Kocka, S. 246/247.

2) Henning, S. 270.

3) abgedruckt bei Peters, S. 39.

(a) Krankenversicherung von 1883:

Beitragsleistungen $1/3$ durch den Arbeitgeber, $2/3$ durch den Arbeitnehmer.

(b) Unfallversicherung von 1884:

Im Gegensatz zum davor einschlägigen Haftpflichtgesetz von 1871 mit seiner Verschuldenshaftung entsprang die Gefährdungshaftung des Unternehmers in der Unfallversicherung dem Gedanken, daß "der Dienstherr und Betriebsunternehmer zu haften hat, wenn die Wechselfälle des Lebens - Krankheit, Invalidität und Tod - im Zusammenhang mit der Betriebstätigkeit ... eintreten".¹⁾ Daher oblag auch allein dem Unternehmer die Beitragsleistung.

(c) Invaliditäts- und Altersversicherung von 1889 (Inkrafttreten: 1. 1. 1891):

Aufbringung der Beiträge je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die Leistungen waren teilweise minimal. Insbesondere die Renten reichten in vielen Fällen nicht aus, sodaß hier nach wie vor wieder die Armenpflege einspringen mußte.²⁾ Weiterhin bestanden große Lücken, wie etwa das Fehlen von Hinterbliebenenversorgung, von Familienkrankenhilfe etc..

Zudem wurde die Arbeiterschaft trotz ihres niedrigen wirtschaftlichen Status nun auch noch durch die Heranziehung zu Beitragsleistungen beschwert, zum anderen wälzten die Unternehmer häufig indirekt ihre Beiträge durch Drücken der Löhne wiederum auf die Arbeiterschaft ab.

Trotz dieser Mängel in Grundlage und Folgen war die Einführung der Sozialversicherungsgesetze ein fundamentaler

1) Peters, S. 37.

2) Ayers, S. 32.

Schritt zu einer allmählichen Sicherung der wirtschaftlichen Existenz der Arbeiterschaft in den bezeichneten Wechselfällen des Lebens.

2) Kurze Phase sozialer Aktivität bei dem Thronantritt Wilhelms II.

Mit dem Thronantritt Wilhelms II. und dem Sturz Bismarcks kam es zu einer kurzen Zeit gesetzlichen Fortschritts auf dem Gebiet des Arbeitsrechts durch den neuen Kaiser und sein Kabinett.

a) Gewerbeordnungsnovelle von 1891

Die GewO-Novelle von 1891 (sog. Arbeiterschutzgesetz) brachte neben Erweiterungen der Verpflichtung des Arbeitgebers zu Schutzmaßnahmen für Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer im Betrieb und Befugniserweiterungen der Fabrikinspektoren im wesentlichen folgende **Neuerungen**, die in ihrer grundsätzlichen Bedeutung nicht verkannt werden dürfen, die sich bezüglich der tatsächlichen Verhältnisse jedoch nicht einschneidend auswirkten:

Bis zu dieser Novellierung herrschte uneingeschränkte Vertragsfreiheit. Dieser liberalistische Grundsatz fand seinen deutlichsten Ausdruck in § 105 I GewO:

"Die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und ihren Gesellen, Gehilfen und Lehrlingen ist Gegenstand freier Übereinkunft."¹⁾

Wie die Wirklichkeit aussah, s.o. wirtschaftliche Übermacht der Unternehmer.

Nunmehr wurde erstmals ein Vorbehalt aufgenommen - "vorbehalt-

1) abgedruckt bei Löwisch, S. 10.

lich der durch Reichsgesetz begründeten Beschränkungen" -, und damit grundsätzlich ein Recht des Staates auf regelndes Eingreifen konstituiert.

Regelungen tatsächlicher Art, die allgemein für die Arbeiterschaft als solche gelten sollten, waren jedoch gering:

Das grundsätzliche Sonntagsarbeitsverbot (§ § 105 a, b GewO) ließ derart viele Ausnahmen zu, "sodaß eine Enquete um die Jahrhundertwende zum Ergebnis kam, daß in Preußen 42 % aller im Gewerbe-, Handels- und Verkehrswesen beschäftigten Arbeiter Sonntagsarbeit leisteten"¹⁾.

Die Verpflichtung (und Berechtigung) zum Erlaß einer Arbeitsordnung (ausführlich s. dort) für größere Fabriken gem. §§ 134 a ff mit Mindestregelungen, wie Festlegung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, oblag allein dem Unternehmer. Zur Beschränkung von Betriebsstrafen s. dort. Die Bildung von Arbeitervertretungen wurde zwar gesetzlich anerkannt, aber als fakultative Einrichtung der Initiative des Unternehmers überlassen.²⁾

Ansonsten bedeutete die Beschränkung der täglichen Arbeitszeit für Frauen auf 11, für Jugendliche von 14 bis 16 Jahren auf 10 Stunden eine Fortentwicklung der *s p e z i e l l* für diese besonders gefährdeten Gruppen seit 1839 fortschreitenden Schutzgesetzgebung.

b) Aufhebung des Sozialistengesetzes im Jahre 1890

Trotz der weiteren Verfolgung der Sozialdemokraten mittels der Vereinsgesetze der Länder (s.o.) führte das Auslaufenlassen des Sozialistengesetzes im Jahre 1890 zu einer wesentlichen Erstarkung der Gewerkschaften.

1) Ritter - Kocka, S. 141

2) Reger, S. 260.

c) Gewerbegerichtsgesetz von 1890

Neben der Schaffung eines beschleunigten, verbilligten und formfreien Verfahrens¹⁾ im GewGG war von besonderer Bedeutung, daß in der paritätischen Besetzung der Beisitzerstellen dieses Gerichts (mit einem neutralen Vorsitzenden) der Gedanke der sozialen Gleichberechtigung der Arbeiter seine erste gesetzliche Verwirklichung fand.²⁾

Jedoch wurde dieser Fortschritt sogleich wieder abgeschwächt, als die Errichtung dieser Gerichte nur fakultativ war, also grundsätzlich dem Willen der jeweiligen Gemeinde überlassen wurde.

Weiteren Bedenken ausgesetzt war die Bestimmung des neutralen Vorsitzenden durch die Gemeindevertretung (§ 11 I), da durch das eingeschränkte Kommunalwahlrecht für Arbeiter (s.o.) der Magistrat meist aus Vertretern des konservativen Bürgertums bestand; zur Beschränkung des passiven Wahlrechts zum Ehrenamt des Beisitzers bei vorausgegangener Inanspruchnahme von Armenpflege (§ 10 I GewGG) s. schon oben.

3) Stagnation und Repression von 1893 bis zum

1. Weltkrieg

Jedoch auch Kaiser Wilhelm II. ging es in Wahrheit nicht um sozialpolitische Reformen; "er wollte genauso wie Bismarck die sozialdemokratische Arbeiterbewegung unterdrücken. ... Als seine Hoffnung, mit diesen, und zwar nur diesen Reformen die Arbeiter zu gewinnen, sich als Illusion erwies, schwenkte er sofort auf die Linie der bloßen Repressivpolitik ein, die von den Staatsstreichplänen und der Umsturzvorlage von 1895 über die Entlassung des Sozialreformers Berlepsch 1896 bis zur Zuchthausvorlage von 1899 führen sollte."³⁾

1) Erdmann, S. 13.

2) Born, Staat, S. 106, ebenso Gladen, S. 81.

3) Born, Staat, S. 28/29.

Insbesondere deutlich wurde diese ablehnende staatliche Einstellung bei der Schaffung des Bürgerlichen Gesetzbuches im Jahre 1900. Die Sonderstellung des Arbeitsverhältnisses wurde negiert; es erfuhr keine spezielle Regelung, sondern wurde zum Unterfall des Dienstvertrages in den §§ 611 ff BGB.

Erst durch das energische öffentliche Auftreten des Rechtsgelehrten Otto von Gierke: "Es ist undenkbar, daß wir auf die Dauer bei dem im römischen Sklavenrecht wurzelnden Schema der nach dem Muster der Sachmiete geformten Dienstmiete stehenbleiben"¹⁾, ... "in unser Privatrecht muß ein Tropfen sozialistischen Öls fließen"²⁾, fanden einige mager Bestimmungen zum Schutz des Arbeitnehmers in das BGB Eingang.

Nur zur Vervollständigung des Bildes, - da die folgende Gesetzgebung für die Entstehung des Abbeschen Statuts **n i c h t** mehr von Bedeutung ist -, mag ergänzt werden, daß keine wesentliche Verbesserung des allgemeinen Arbeiterschutzes bis zum 1. Weltkrieg mehr erfolgte.

Erwähnenswert sind nur die für die Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnern seit 1901 obligatorisch zu errichtenden Gewerbegerichte, die Errichtung entsprechender Kaufmannsgerichte seit 1904 und die Zusammenfassung und Verbesserung der Sozialversicherungsgesetze in der RVO und dem neuen Angestelltenrentenversicherungsgesetz im Jahre 1911.

Bedeutsam wurde schließlich das Reichsvereinsgesetz von 1908, das bezüglich Vereins- und Versammlungsrecht manche Verbesserung brachte, z.B. die Zulassung von Frauen zu politischen Vereinen, vgl. oben. Andererseits erhielten etwa die immer häufiger vereinbarten Tarifverträge **k e i n e** gesetzliche Anerkennung.

1) zitiert bei Wolf, S. 25.

2) zitiert bei Wolf, S. 10.

4) Gesamtergebnis

Trotz einiger Fortschritte, insbesondere auf dem Gebiet der Verbesserung der wirtschaftlichen Lage der Arbeiter durch die Sozialversicherung, blieb die Sozialgesetzgebung des deutschen Kaiserreichs in zaghafte Anfängen stecken und genügte in keiner Weise der sozialpolitischen Entwicklung und den Anforderungen der Zeit. Sie vermochte die sozialen Übel nicht durch einen strengen Arbeiterschutz an der Wurzel zu packen, sondern versuchte die eingetretenen Schäden durch die Sozialversicherung nachträglich zu mildern.

Insbesondere verkannte sie den Faktor der wirtschaftlichen Macht, der die Vertragsfreiheit zu einer leeren Formel machte, was etwa dadurch deutlich wird, daß Schutzvorschriften, soweit vorhanden, häufig der Disposition der Parteien überlassen blieben.

ZWEITER TEIL

Die sozialpolitische Einstellung Abbes

Nachdem nun als Rahmen die damalige Situation der Arbeiterschaft in ihren Grundzügen skizziert ist, soll versucht werden aufzuzeigen, welche psychologischen Grundlagen und Einflüsse auf die Persönlichkeit Abbes eingewirkt haben, welche sozialpolitischen Ideen und Grundvorstellungen ihn leiteten, die er dann mit der Zeiss-Stiftung in die Wirklichkeit umzusetzen versuchte.

I) Einflüsse bezüglich seiner sozialpolitischen Einstellung und ihrer Verwirklichung

1) Die Kindheit

Entscheidend ist die unmittelbare Einwirkung der Kindheits-erinnerungen¹⁾: "... mein Vater war Spinnmeister in Eisenach, Er hat bis Anfang der fünfziger Jahre jeden Tag, den Gott werden ließ, vierzehn, fünfzehn, sechzehn Stunden, von morgens 5 Uhr bis abends 7 Uhr bei normalem Geschäftsgang; sechzehn Stunden, von morgens 4 Uhr bis abends 8 Uhr bei gutem Geschäftsgang gearbeitet - und zwar ohne jede Unterbrechung, selbst ohne Mittagspause. Ich selbst habe als Junge zwischen fünf und neun Jahren jeden Tag abwechselnd mit meiner um ein Jahr jüngeren Schwester ... meinem Vater das Mittagsbrot gebracht. Und ich bin dabei gestanden, wie mein Vater sein Mittagessen, an eine Maschine gelehnt oder auf eine Kiste gekauert, aus dem Henkeltopf mit aller Hast verzehrte, um mir dann den Topf zurückzugeben und sofort wieder an seine Arbeit zu gehen. Mein Vater war ein Mann von Hünengestalt ..., von unerschöpflicher Robustheit, aber mit 48 Jahren in Haltung und Aussehen ein Greis; seine weniger robusten Kollegen waren aber mit 38 Jahren Greise."²⁾

1) Rohr, Abbe, S. 175.

2) SPS, S. 241.

Dieser vielzitierte Satz Abbes ist "nicht bloß eine biographische Notiz, sondern auch der Schlüssel zu den Kräften, die den Mann zutiefst beherrschten"¹⁾, eine der Wurzeln zu seinen späteren Maßnahmen²⁾. Denn eine "solche Aussage ... ist bei Abbe völlig ungewöhnlich. In seinen Reden und Aufsätzen wird man kaum eine andere Stelle finden, da er von sich selber spricht".³⁾ Im Gegenteil versteckte er geradezu alles Persönliche.⁴⁾

Grundlegend ist dabei auch, daß er, nachdem er zu Macht und Wohlstand gelangt war, seine Abstammung nicht wie mancher andere vertuschte, sondern aus ihr gerade den Antrieb entnahm.⁵⁾ So sagt er selbst in seinem Vortrag vor dem Freisinnigen Verein: "Gemäß den Pflichten, welche meine Stellung mir auferlegte, mußte ich nun diese Erscheinungen (des Wirtschaftslebens) stets betrachten vom Standpunkt des Unternehmers und des Kapitalisten. Gleichzeitig aber habe ich sie immer auch betrachten müssen mit den Augen des Arbeitersohnes, dem nicht unter der Hand Unternehmer- und Kapitalistenaugen wachsen wollten."⁶⁾

Andererseits ist auffallend, daß er trotz dieser Kindheits-erlebnisse dem Stand der Unternehmer nicht negativ gegenüberstand: "Die Eisenacher Fabrikherren waren menschlich hochstehende Leute, wohlwollend und fürsorglich für ihre Arbeiter, wie ich an mir selbst erfahren habe."⁷⁾ (Die Fabrikherren ermöglichten Abbe durch finanzielle Unterstützung den Besuch des Realgymnasiums mit dem Ziel, ihn später bei sich als kaufmännischen Angestellten unter Vertrag zu nehmen, gewährten ihm aber auch noch während seines Studiums

1) Heuss, S. 4.

2) Bauert - Keetmann, S. 143.

3) Heuss, S. 4.

4) Heuss, a.a.O.

5) Czapski, Vorwort zu SPS, S. V, VI; Petrenz, Abbe S.6. Interessierte Leser seien bezüglich des persönlichen wie beruflichen Werdegangs Abbes etwa auf Auerbachs Werk "Ernst Abbe" verwiesen.

6) SPS, S. 4; vgl. auch bei Rohr, Arbeitsgemeinschaft S. 286.

7) SPS, S. 241.

eine Unterstützung von 400 Reichstalern, obwohl sie mit seinem ursprünglich erwarteten Eintritt in ihre Firma zu dieser Zeit schon nicht mehr rechnen konnten.¹⁾

"Was sie damals geschehen ließen, haben sie ... geschehen lassen mit äußerstem Widerstreben, in dem wehmütigen Gedanken, es k ö n n e nicht anders sein."²⁾ Wegen des harten internationalen Konkurrenzkampfes war gerade die Textilindustrie in Deutschland "der trostloseste Industriezweig"³⁾, bei dem vermeintlich Konkurrenzfähigkeit nur durch äußerste Belastung der Arbeiterschaft unter niedrigster Entlohnung zu erreichen war. Gerade diese angeblich systemimmanente Notwendigkeit des wirtschaftlichen Interessengegensatzes von Unternehmer und Arbeiterschaft hat Abbe später immer heftig bekämpft (z.B. bei der Einführung des Achtsturentages, s. dort).

Weiterhin bedeutsam für die Entwicklung des jungen Abbe war die freiheits- und gerechtigkeitsliebende Einstellung seines Vaters, die "sich besonders drastisch äußerte in der Aufnahme und dem Verstecken sächsischer Revolutionäre"⁴⁾ der bürgerlichen Revolution im Jahre 1848. Abbes "politisches Wesen behielt immer ein Stück Achtundvierzigertum"⁵⁾, dessen Freiheitsverlangen für den einzelnen jedoch in eine soziale Verantwortung eingebunden wurde. Jedenfalls blieben ein "starkes demokratisches Gefühl für volkstümliche Gleichheit"⁶⁾ und ein "gesunder Haß gegen allen Standesdünkel"⁷⁾.

Für die spätere Einstellung gegenüber Wohlfahrtseinrichtungen von Unternehmern zugunsten ihrer Arbeiterschaft ist sein

1) Kühnert, Abbe, S. 5/6; vgl. auch Gumprich, S. 124.

2) SPS, S. 241.

3) Auerbach, Abbe, S. 239.

4) Linck, S. 4.

5) Heuss, S. 9.

6) Schmoller, S. 3.

7) Linck, S. 5.

eigenes Bekenntnis kennzeichnend, daß "sein Vater nur mit größtem Widerstreben Wohltaten sich gefallen lassen wollte"¹⁾.

2) Die Studienzeit

Von Einfluß war in der Studienzeit Abbes seine Freundschaft mit dem späteren Zoologiedozenten Anton Dohrn, der Abbe mit der sozialistischen Literatur jener Tage bekannt machte. Insbesondere diskutierten sie über ein Wort aus Friedrich Albert Langes nationalökonomischen Schriften: "Reichtum ist ein Amt".²⁾

Gemeinsam hörten sie im Sommer 1871 die Agitationsrede August Bebels im Engelsaal zu Jena: "Wenn schon diese in den meisten Punkten meinen Widerspruch herausforderte, so hat sie mir doch einen nachhaltigen Impuls gegeben, angesichts der wirtschaftlichen Vorgänge in meinem Umkreis ... insbesondere alles, woran ich selbst beteiligt war, unter dem Bewußtsein strenger Verantwortung zu betrachten."³⁾

3) Abbe und die Kathedersozialisten

Der Kathedersozialismus war eine Richtung der deutschen Wirtschaftswissenschaft, die im Gegensatz zum strengen Wirtschaftsliberalismus für eine staatliche Sozialpolitik eintrat, um die Klassengegensätze zu mildern und den sozialen Aufstieg der Arbeiterklasse zu fördern. Es handelte sich bei ihnen nicht um Sozialisten im eigentlichen Sinn, sondern um Sozialreformer, die u.a. im scharfen Gegensatz zum Marxismus standen.⁴⁾

"Durch eine Reihe von Umständen wurde Abbe durch den

1) SPS, S. 59.

2) Salomon, S. 97; ebenso Gumprich, S. 126, Linck, S. 12.

3) SPS, S. 5.

4) Schraepfer, S. 4/5.

Kathedersozialismus beeinflusst. So wie der Kathedersozialismus durch englische Verhältnisse inspiriert wurde, so haben auch bei Abbe englische Eindrücke nachgewirkt und sein Denken beeinflusst. ... Abbe unterhielt" außerdem "enge Verbindung zur Universität Jena. Es ist bekannt, daß die Kathedersozialisten in dieser Zeit das ökonomische Denken an den deutschen Hochschulen beherrschten. ... da sich Abbes ... Ideologie ... mit den Theorien der Kathedersozialisten im wesentlichen deckte und auch politisch weitgehende Übereinstimmung bestand (Durchführung von Reformen ...) wurde Abbe ein - hauptsächlich praktischer - Vertreter des Kathedersozialismus. Die Übereinstimmung Abbes ökonomischer Anschauungen mit denen der Kathedersozialisten ... besteht in allen Grundfragen und in der Art und Weise, wie die ökonomischen Fragen (wie auch die politischen) behandelt wurden"¹⁾, schreibt der DDR-Autor Sonntag.

Daher ist auch nicht verwunderlich, daß Vertreter des Kathedersozialismus wie Schmoller, Herkner und Pierstorff, letzterer Kathedersozialist an der Universität Jena²⁾, sich mit den Ideen Ernst Abbes und seiner Carl Zeiss-Stiftung im Grundsatz positiv - gerade als praktischen Beweis ihrer Thesen - auseinandersetzen.

So sagt Herkner selbst: "... Abbe war gerade von denjenigen sozialpolitischen Ideen durch und durch erfüllt, wegen welcher die deutschen Großindustriellen die gelehrten Sozialpolitiker" (Nationalökonomien, insbesondere die sog. Kathedersozialisten; Anm. d. Verf.) "so heftig bekämpften."³⁾ Schon hieraus wird deutlich, in welchem Gegensatz sich Abbe zur Einstellung der anderen damaligen Großunternehmer befand, was seine sozialpolitische Grundauffassung angeht.

1) Sonntag, S. 103/104.

2) Sonntag, a.a.O.

3) Herkner, Universitätsprofessor, S. 180.

Aber nicht nur darin, sondern schon in der allgemeinen Anschauung über die Freiheit der Ideen und ihrer Äußerung laufen die Auffassungen der damaligen Großunternehmer derjenigen Abbes völlig konträr: "Die Kathedersozialisten waren als Hochschullehrer auch Staatsbeamte. Ihre sozialpolitischen Gegner im Lager der Unternehmer - vor allem der Freiherr von Stumm -" (auf dessen sozialpolitischen Standpunkt im Vergleich zu dem Abbe noch näher einzugehen sein wird; d.Verf.) "versuchten durch Einwirkung auf die Kultusminister als Disziplinarvorgesetzte der Hochschullehrer, die Kathedersozialisten unter Druck zu setzen ... durch Errichtung von 'Strafprofessuren', d.h. Parallelprofessuren, die mit einem zuverlässigen Mann besetzt werden sollten".¹⁾

Abbe dagegen ließ später in seiner Stiftung nach Art. 10 II des Ergänzungsstatuts der Universität Jena nur unter der Voraussetzung und mit der Maßgabe Unterstützung zukommen, als weder die volle Lehrfreiheit noch die Ausübung der allgemeinen staatsbürgerlichen und persönlichen Rechte der Dozenten beschränkt werden durften, vgl. dazu heute Art. 5 III GG.

4) Abbe parteipolitische Stellung

Einer eindeutigen politischen Richtung läßt sich Abbe nicht zuordnen. Jedenfalls war er der Ansicht, daß nur durch den Staat umfassende soziale Reformen durchgeführt werden könnten, was eine entsprechend starke sozial engagierte Partei im Reichstag voraussetzte.

a) Mitglied der Freisinnigen Volkspartei

Die Freisinnige Volkspartei kämpfte gegen den monarchischen Obrigkeitsstaat für das demokratisch - parlamentarische System; so formulierte Abbe den Programmsatz dieser Partei

1) Born, Quellensammlung, S. 25.

mit den Worten: "Nach wie vor halten wir dabei auch fest an der Überzeugung, daß nur gefestigte Institutionen bürgerlicher Freiheit, die allen Kreisen des Volkes tätige Teilnahme an seinen öffentlichen Angelegenheiten gewährleisten, den Hort bilden können für gesunde wirtschaftliche und soziale Zustände."¹⁾

Er selbst war Parteigänger des Jenaer Freisinnigen Vereins, den er 1884 mitgegründet hatte, und der sich dann auf dem linken Flügel der Freisinnigen Volkspartei ansiedelte.²⁾ Insoweit wird seine Grundeinstellung zum Staat offenbar, die - in Bewahrung der freiheitlichen und demokratischen Ideale der Revolution von 1848³⁾ - dem monarchischen Prinzip (selbst in seiner konstitutionellen Form) zugunsten der vollen Selbstbestimmung des Volkes eine Absage erteilte. Dagegen sehen wir den größten Teil der damaligen Großunternehmer (typisch Stumm, Krupp) im anderen - monarchischen - Lager mit dem Willen der Durchsetzung dieses Prinzips auch im Betrieb, s.o..

Die schwache Stelle der Freisinnigen Volkspartei war ihr soziales Programm. Abbe wollte "ihre manchesterlichen Ideale nicht bloß durch einen Tropfen sozialen Öls reformieren, sondern sie in einer Weise umgestalten, daß sie über die Reformideen der bürgerlichen Sozialpolitiker, denen Abbe sonst und im ganzen nahesteht, doch weit hinausgehen".⁴⁾ Seinem Versuch, dieser Partei etwa durch die Vorträge vor dem Freisinnigen Verein im Jahre 1894⁵⁾ zu einer derartigen Reform zu veranlassen, war jedoch kein Erfolg beschieden.⁶⁾

Allerdings ist noch beachtenswert, daß gerade die liberalen Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine auf Veranlassung der Deutschen Fortschrittspartei, der Vorgängerin der Freisinnigen Volkspartei, gegründet worden waren.⁷⁾

1) SPS, S. 2.

2) Esche, S. 70/71; vgl. auch Auerbach, Abbe, S. 347.

3) Jentsch, S. 505.

4) Schmoller, S. 3.

5) SPS, S. 1ff.

6) Jentsch, S. 506.

7) Grebing, S. 99.

Daher war auch einer ihrer Mitbegründer, Max Hirsch, Mitglied der Freisinnigen Volkspartei, dessen verdienstvolles Bemühen um die Gewerkschaftsbestrebungen Abbe nicht nur voll anerkannte¹⁾, sondern - unter grundsätzlicher Übereinstimmung mit den konkreten Programmpunkten - über dessen soziale Forderungen noch weit hinausging.²⁾

Damit zeigte Abbe bereits hier sein volles Einverständnis, ja sein Verlangen nach einer starken Interessenvertretung der Arbeiterschaft im vollen Gegensatz zum damaligen Staat (s.o.) wie auch der übrigen Unternehmer (zu deren Schikanen s. bei Koalitionsfreiheit im Stiftungsstatut).

b) Die Sozialdemokratie

Dem sozialen Verantwortungsbewußtsein Abbes hatte der Vortrag des Sozialdemokraten Bebel einen nachhaltigen Impuls gegeben (s.o.). Auch später noch unterhielt Abbe gelegentlichen persönlichen Verkehr mit Bebel und einem weiteren Führer der Sozialdemokratie, Singer.³⁾

Ebenso wie die Sozialdemokratie hielt er die sozialen Zustände für umfassend veränderungsbedürftig. Weiterhin hatten Abbe und Bebel dieselbe Grundauffassung gemein, dieselbe Basis für ihr soziales Engagement: nämlich das strenge Ethos der Gerechtigkeit.

Das meistgelesene sozialistische Buch in deutscher Sprache war zur damaligen Zeit Bebels "Die Frau und der Sozialismus" von 1879.⁴⁾ In dessen 4. Abschnitt "Die Sozialisierung der Gesellschaft" heißt es: "Der Sozialismus stimmt mit der Bibel darin überein, wenn diese sagt: 'Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen.' "⁵⁾ Ebenso greift

1) vgl. SPS, S. 6.

2) vgl. SPS, S. 38.

3) Linck, S. 10.

4) Schraeppler, S. 125, Fußnote 164.

5) Schraeppler, a.a.O.

Abbe in seinem ersten Vortrag vor dem Freisinnigen Verein im Jahre 1894 den Stand an, "der allein von den Zinsen seines Vermögens lebt: 'Im Schweiße deines Angesichts sollst du dein Brot essen' ist nicht nur ein Bibelwort, es ist zugleich der treffendste Ausdruck tiefer sittlicher Wahrheit."¹⁾ Man wird bei dieser verblüffenden Übereinstimmung wohl in der Annahme nicht fehlgehen, daß Abbe diesen Gedanken von Bebel, bewußt oder unbewußt, fast wörtlich übernommen hat; auch nach ihm sollte "jeder lediglich das bekommen, worauf er Anspruch hat, nicht mehr und nicht weniger".²⁾

Jedoch schlägt Abbe zur Verwirklichung dieser sozialpolitischen Ideen einen völlig anderen Weg ein als die damals marxistische Sozialdemokratie. Ihr Endziel vom Klassenkampf wurde von ihm kompromißlos abgelehnt und auch bekämpft³⁾; denn der "Zukunftsstaat"⁴⁾ war für ihn reine Utopie. Ausführlich zu diesem Punkt s. II 5 c - Evolution statt Revolution.

Konsequent teilte er dagegen ihre k o n k r e t e n sozialen Forderungen durchaus und unterstützte sie auch in den tagespolitischen Geschehnissen.⁵⁾ Daß er während der Reichstagswahlen von 1898 und 1903 der Initiator eines Aufrufes an die Wähler seiner Partei (der Freisinnigen s.o.) war, bei der Stichwahl zwischen den konservativen nationalliberalen und den sozialdemokratischen Kandidaten letzteren die Stimme zu geben⁶⁾, wird durch eine Äußerung von seiner Seite verständlich: "Wie töricht und unheilvoll nun auch die Verbesserungsideen der Sozialdemokratie befunden werden mögen - k e i n e Ideen haben zu wollen, ist ihr gegenüber noch viel törichter und unheilvoller."⁷⁾ Nach seinem Willen sollte sie nicht die einzige Partei sein, die wirklich für soziale Veränderungen eintrat.

1) SPS, S. 13.

2) Czapski, Vorwort zu SPS, S. VIII.

3) so z.B. Schumann, S. 154.

4) SPS, S. 3.

5) Leuner, S. VIII.

6) Leuner, S. III.

7) SPS, S. 3.

Ihre Unterdrückung durch den Staat aber verabscheute er; als überzeugter Liberaler und Demokrat trat er vielmehr unerschrocken für sie ein, wo sie verfolgt und schikaniert wurde; denn: "Absolute Freiheit fordert das Kulturinteresse nur für ein einziges Gebiet - die Propaganda der Ideen".¹⁾

So bot er Bebel und Singer, als sie von der Regierung aus dem Königreich Sachsen vertrieben wurden, bei aller grundsätzlichen Gegnerschaft in seinem Haus Asyl an.²⁾ Für seine Verteidigung dieser absoluten Meinungs- und Meinungsäußerungsfreiheit ist der Bau des Volkshauses in Jena ein monumentales Beispiel: neben anderen Dingen war Anlaß zu diesem Bau für Abbe insbesondere der Boykott, der von militärischer Seite in Jena gegen Lokale verhängt wurde, die sich Sozialdemokraten zum Abhalten ihrer Versammlungen öffneten, - damit j e d e r ungehindert seine Meinung vortragen konnte.³⁾

c) Der Nationalsoziale Verein

Abbes Versuch, die freisinnige Partei zu seinen sozialpolitischen Forderungen des Arbeiterschutzes zu bekehren, schlug fehl⁴⁾ (s. schon oben). Verständlicherweise war er deshalb auf der Suche nach Parteien und Persönlichkeiten, die eine wirkliche soziale Reform durchsetzen wollten. Da Abbe jedoch ein erklärter Gegner des Klassenkampfes war, s.o., blieb allein als Partei mit umfassender sozialer Reformpolitik der - nur von 1896 bis 1903 bestehende - Nationalsoziale Verein.

aa) Das Parteiprogramm

Dieser Verein war "Protagonist einer 'gesamtliberalen' Bewegung, eines neuen regenerierten proletarisch-bürgerlichen

1) SPS, S. 21.

2) Wesselhoeft, S. 35.

3) Petrenz, Abbe, S. 11; ebenso Wesselhoeft, S. 35.

4) Jentsch, S. 506.

Gesamtliberalismus, womit man den Gedanken an eine einheitliche Politik von sozialdemokratischer Arbeiterschaft und liberalem Bürgertum verband".¹⁾ Zu finden versucht war die Möglichkeit der Auflockerung der starren Fronten zwischen den Klassen mit dem Ziel einer Nivellierung der gesellschaftlichen Antagonismen.²⁾

Seine sozialpolitisch bedeutsamen "Grundlinien", die in der Erfurter Gründerversammlung angenommen wurden, seien hier zitiert:

§ 3 Sätze 2 und 3:

"Wir sind für die Unantastbarkeit des allgemeinen Wahlrechts zum Reichstag und für Ausdehnung desselben auf Landtage und Kommunalvertretungen. Wir fordern Verwirklichung der politischen und wirtschaftlichen Vereinsfreiheit und ungeschmälerter Erhaltung der Staatsbürgerrechte aller Staatsbürger." ³⁾

§ 4:

"Wir wollen eine Vergrößerung des Anteils, den die Arbeit in ihren verschiedenen Arten und Formen in Stadt und Land unter Männern und Frauen an dem Gesamtertrag der deutschen Volkswirtschaft hat, und erwarten dasselbe nicht von den Utopien und Dogmen eines revolutionären marxistischen Kommunismus, sondern von fortgesetzter politischer, gewerkschaftlicher und genossenschaftlicher Arbeit auf Grund der vorhandenen Verhältnisse, deren geschichtliche Umentwicklung wir zu Gunsten der Arbeit beeinflussen wollen."

Dem bürgerlichen Liberalismus wurde gerade die Unfähigkeit, die politische und soziale Bedeutung der Arbeiterklasse anzuerkennen, zum Vorwurf gemacht.⁴⁾

1) Düding, S. 9.

2) Düding, S. 10.

3) zitiert bei Herkner, Arbeiterfrage, S. 593.

4) Düding, S. 201.

Schon allein die vorausgegangenen Kapitel über Abbes sozialpolitische Einstellung müssen erkennen lassen, daß Abbe ein solches Programm voll und ganz "unterschrieben" hat. Insbesondere stellt auch Abbe eindringlich die Volkseinheit gegen die Klassenspaltung.¹⁾

Daß jedoch Abbe nur in regem geistigen Verkehr mit den bedeutendsten Vertretern dieser Partei gestanden hat (hierzu sogleich), ihnen jedoch bei den Reichstagswahlen von 1898 und 1903 die Unterstützung verweigerte²⁾, lag begründet in dem anderen Teil ihres parteipolitischen Programms:

In den §§ 1 und 2 wird ziemlich bestimmt eine nationale Eroberungspolitik gefordert. Durch den dazu veröffentlichten Kommentar wird unzweideutig offenbar, daß es sich um kriegerische Expansionsbestrebungen handeln sollte.³⁾

Abbe war dagegen nach Auerbach ein "unverbrüchlicher Pazifist"⁴⁾, zumindest aber ein absoluter "Feind des Militarismus"⁵⁾. Selbst der DDR-Autor Esche gibt zu: "Er (Abbe) lehnte die preußische Staatsverfassung und den kriegsbegeisterten Hurrapatritismus ab", (wie sich an folgendem Beispiel verdeutlicht:) "... er wendete sich öffentlich gegen die Namensgebung einer Sedan- und Wörthstraße, weil er eine Würdigung des Kriegsgeschehens, die auf diese Weise zum Ausdruck kam, zutiefst verwerflich fand."⁶⁾

In demselben Maße unannehmbar war für Abbes Freigeist, der seinen Ausdruck im Austritt aus der (evangelischen) Kirche⁷⁾ gefunden hatte ebenso wie in der Unterlassung der Taufe seiner Töchter⁸⁾, daß für den Nationalsozialen Verein das

1) Pütz, S. 170.

2) Esche, S. 71.

3) Herkner, Arbeiterfrage, S. 384.

4) Auerbach, Abbe, S. 277.

5) Vollert, S. 292; vgl. auch Rein, S. 34.

6) Esche, S. 58.

7) Linck, S. 13.

8) Bauersfeld, S. 565.

Christentum, noch dazu konfessionell beschränkt auf den Protestantismus als solchen, den Mittelpunkt der parteipolitischen Betätigungen darstellen sollte, vgl. § 7 der Grundlinien¹⁾.

bb) Umgang mit den bedeutendsten Vertretern

Trotzdem bleibt hinsichtlich der s o z i a l p o l i t i - s c h e n Auffassung der rege Verkehr und der gegenseitige Gedankenaustausch mit den wichtigsten Vertretern dieser Partei von Bedeutung:

An erster Stelle sei hier Rudolf S o h m erwähnt. Der bekannte Kirchenrechtler vertrat die konservative Seite des Vereins: Verbesserung der sozialen Lage der Arbeiterschaft von oben, durch die herrschenden Klassen.²⁾

Seine besondere Einwirkung auf Abbe und dessen sozialpolitisches Werk, die Stiftung und ihr Statut, liegt darin, daß er Abbe wertvolle juristische Hilfestellung gab; "er (Abbe) ist wiederholt nach Leipzig gefahren, um sich von dem hervorragenden Juristen Sohm Rechtsbelehrung erteilen zu lassen."³⁾

Nach Wesselhoeft war Abbe des weiteren mit dem Begründer und der wohl stärksten Persönlichkeit der Partei, dem Theologen Friedrich N a u m a n n "eng befreundet"⁴⁾, was ihn allerdings nicht hinderte, dessen Wahl nicht zu unterstützen, s.o..

Wie sehr jedoch dessen Persönlichkeit und wohl auch die Übereinstimmung im sozialpolitischen "Glaubensbekenntnis" auf Abbe gewirkt hat, zeigt folgende Episode:

Als die Entstehung des Stiftungsstatuts in das entscheidende Endstadium getreten war, jedoch einige weimarische

1) abgedruckt bei Düding, S. 200.

2) Düding, S. 93.

3) Auerbach, Abbe, S. 277.

4) Wesselhoeft, S. 35.

Staatsbeamte, der sozialpolitischen Reaktion der 90er Jahre verhaftet, die Verhandlungen erschwerten, erklärt Abbe in einem Brief an den Geheimrat Rothe, der sich als verständnisvoller Vermittler erwies¹⁾, bezüglich der Anberaumung eines besonders wichtigen Termins: "Erwünscht wäre mir nur, wenn ich am Montag und am Dienstag nächster Woche die Stunde von 7 - 8 abends frei behalten könnte, weil an diesen Tagen Pfarrer Naumann aus Frankfurt Vorträge im Theatersaal hier halten wird, die ich gern anhören möchte."²⁾ Damit nicht genug; er gab sogar einigen Arbeitern des Zeisswerkes das Geld zum Eintritt, damit auch sie sich die Vorträge anhören könnten.³⁾

Ein weiterer Vertreter dieses Vereins war schließlich der Bodenreformer Adolf D a m a s c h k e , mit dem Abbe schon deshalb bekannt war, weil auch er dem "Bund deutscher Bodenreformer" angehörte.⁴⁾ Dieser Bund richtete sich gegen die damaligen Besitzverhältnisse der Landjunker und den darauf beruhenden katastrophalen sozialen Verhältnissen der Landarbeiter.⁵⁾ Abbe spricht selbst von dem Einfluß der Auffassungen der Bodenbesitzreformer auf die Gestaltung seiner gesamten sozialpolitischen Anschauung.⁶⁾

5) Unterstützung der Stiftungsidee Abbes

Noch kurz zu erwähnen bleibt, daß mit Verständnis und eigenem Einsatz maßgebende weimarische Staatsbeamte Abbe in dem Versuch, mit der Stiftung auch seine sozialpolitischen Ideen zu realisieren, unterstützt haben. Wenn auch ein Großteil

1) Schomerus, Werden, S. 220.

2) abgedruckt bei Schomerus, Werden, S. 221.

3) Wesselhoeft, S. 31.

4) Düding, S. 126, Fußnote 13.

5) Deren soziale Lage wäre einmal einer gesonderten Abhandlung wert. Nicht nur, daß der geringe Schutz der GewO samt Koalitionsfreiheit für sie nicht galt; ihre Unterdrückung und Ausbeutung war so groß, daß ihnen der Stand als Fabrikarbeiter als größte Lockung erschien und deshalb auch eine millionenfache Abwanderung veranlaßte.

6) SPS, S. 5.

der Gelder der Universität und damit indirekt dem Staat zugute kommen sollte, so darf man die damalige staatliche Grundhaltung (s.o.) nicht vergessen, für die sich Abbes Vorhaben als etwas Unerhörtes, ja geradezu Revolutionäres darstellen mußte.

Unter diesen Beamten, wie dem Universitätskurator Eggeling, dem weimarischen Staatsminister Stichling und dem Chef des Kultusdepartements Guyet ¹⁾, sei insbesondere (nochmals, s.o.) der Regierungs-, spätere Geheimrat und nachmalig erste Stiftungskommissar R o t h e hervorgehoben, der - wie es Abbe drastisch formuliert - "einen ziemlich chaotischen Gedankenkreis bei mir auf einmal erleuchtete mit dem Wort 'Juristische Person' "²⁾, dem also das Verdienst zukommt, den Weg des Zeisswerkes zur unpersönlichen Form der Stiftung gewiesen zu haben.

II) Allgemeines sozialpolitisches Ziel Abbes

Eine komprimierte Darstellung des allgemeinen sozialpolitischen Ziels Abbes vermittelt seine folgende Forderung an die Gesetzgebung des Reiches, da er eine grundsätzliche Besserung nur für möglich hielt, wenn der Staat selbst durch sein Eingreifen eine allgemeine Änderung herbeiführe³⁾:

"Fortbildung der Reichsgewerbeordnung und der Arbeiterschutzgesetze zu einem wirklichen A r b e i t e r - u n d U n t e r n e h m e r r e c h t , welches das Verhältnis zwischen selbständiger und unselbständiger Arbeit auf allen Gebieten der Wirtschaftstätigkeit unter Gesichtspunkten des öffentlichen Rechts regelt - nach der persönlichen Seite hin den unselbständigen Arbeiter sichert gegen den Mißbrauch seiner Abhängigkeit zur Beschränkung seiner persönlichen und bürgerlichen Freiheit - nach der wirtschaft-

1) vgl. z.B. bei Rohr, Abbe, S. 150. .

2) SPS, S. 127.

3) Willemsen, S. 166.

lichen Seite hin jede dem Gemeinwohl schädliche Ausnutzung der Volkskraft verhindert und im besonderen den Unternehmergewinn haftbar macht für Erfüllung sozialer Pflichten, die aus dem wirtschaftlichen Verhältnis von Unternehmer und Arbeiter sich ergeben."¹⁾

Im einzelnen sei dazu ausgeführt:

1) Menschenwürde als das oberste Gebot

Das oberste Gebot für Abbe ist schlicht und einfach die Menschenwürde²⁾, die Achtung vor der menschlichen Persönlichkeit: "Und diejenigen, welche der Sozialdemokratie gegenüber mit Vorliebe die 'idealen Güter' ausspielen, sollen besonders bedenken, daß es für jeden, a u c h für den schlichten Arbeiter, eines von den idealsten Gütern ist:

s i c h n i c h t a l s K n e c h t e i n e s
a n d e r e n f ü h l e n z u m ü s s e n ."³⁾

Volle Menschenwürde kann sich nur entfalten auf den Grundlagen einer gesicherten wirtschaftlichen Existenz und der Gewährleistung der Entfaltung der eigenen Persönlichkeit:

"Es gehört der angeborene Hochmut des Junkers oder der erworbene Dünkel des Protzen dazu, nicht sehen zu können, daß die Tausende, die im rußigen Kittel ihre tägliche Arbeit in Dienst von Unternehmern verrichten, nicht etwa Menschen einer inferioren Klasse sind, sondern Glieder desselben Volkes, denen nichts weiter fehlt, als daß ihre Väter nicht reich genug waren, sie 6 oder 8 Jahre länger auf der Schulbank zu belassen, Ich betrachte es als ein wahres Glück für das Deutsche Volk, daß es in seinen unteren Schichten noch eine genügende Zahl von solchen enthält, die auf jene Zumutungen reagieren müssen mit Erbitterung und

1) SPS, S. 39.

2) vgl. u.a. Heuss, S. 9; Schomerus, Betriebspolitik, S. 3.

3) SPS, S. 42 - Hervorhebung und Sperrdruck vom Verf.

Haß. Denn viel schlimmer als dieses akute Gift ist für die Volksseele das schleichende Gift der Gewöhnung an Heuchelei und Knechtsinn."¹⁾

Abbe verlangt damit die Gleichberechtigung der Arbeiterschaft in Staat und Gesellschaft.²⁾ Er will nicht zufriedene, sondern selbstbewußte freie Menschen.³⁾

Daneben muß zur Garantie ihrer wirtschaftlichen Bedarfsdeckung das Existenzminimum krisenfest sichergestellt werden⁴⁾; es müssen durchgreifende Maßnahmen getroffen werden gegen die Unsicherheit des Proletariatsdaseins.⁵⁾

Darin liegt eine uneingeschränkte **A b s a g e** an das patriarchalische wie auch an das liberalistische Unternehmerprinzip⁶⁾, s.o.; Abbe ist nicht nur jedem persönlichen Autoritätsglauben abgeneigt⁷⁾, sondern er überwindet gerade auch die abstrakte Vorstellung vom freien Spiel der Kräfte:

"Die 'wirtschaftliche Freiheit' der alten Nationalökonomie ist nichts anderes als ein wirtschaftliches Faustrecht - das Recht des Starken, als Klasse, die Schwachen, als Klasse, ungestört ausbeuten zu dürfen. Und wie alle Kultur, und zumal alle Staatenbildung, in der Einschränkung und Überwindung des Faustrechts im Verkehr der Individuen ihren Anfang hat, so kann sie weiteren Fortschritt nur finden in der Überwindung des Klassenfaustrechts."⁸⁾

2) Abbes Unternehmerbegriff

Aus dieser Grundvorstellung heraus entwickelt Abbe konsequent seine Auffassung vom (Groß-) Unternehmertum.

1) SPS, S. 41.

2) Pierstorff, Abbe, S. 39.

3) Michel, Sozialgeschichte, S. 135.

4) Ebeling, S. 29.

5) Thalheim, S. 57.

6) Nowottnick, S. 30.

7) Elster, Sozialpolitik, S. 485.

8) SPS, S. 55.

Für ihn ist zwar von der gegenwärtigen charakteristischen Arbeitsform der organisierten Arbeit her gesehen der Unternehmer als Organisator, als Leiter der Zusammenarbeit "eine ganz notwendige Institution des Wirtschaftssystems"¹⁾.

a) Funktion des Unternehmers

Die Großunternehmung ist aber eine "Anstalt, die nicht bloß private Erwerbszwecke, sondern auch öffentliche Funktionen hat respektive haben soll".²⁾ Entscheidend soll nicht das Moment des eigenen Vorteils sein, sondern das der Verantwortung:

"Unternehmer sein ist daher, unbeschadet des rein privaten Charakters des einzelnen, hinsichtlich der Tätigkeit der Klasse eine öffentliche Funktion: Verwaltung der nationalen Arbeitskraft in der Wirtschaftstätigkeit des Volkes - und diese Funktion muß naturgemäß durch öffentliches Recht nach den Anforderungen des Gemeinwohls geregelt sein."³⁾

Die zwei entscheidenden Gesichtspunkte sind dabei: "Vorsorge für Schonung und Erhaltung der physischen Volkskraft und Haftung für den regelmäßigen Verbrauch dieser Volkskraft"⁴⁾.

Wie zutreffend und aktuell Abbes Unternehmerbegriff noch heute ist, zeigt sich im Vergleich mit Definitionen derzeitiger moderner Arbeitsrechtler; nach ihnen ist der Unternehmer "Treuhänder der Allgemeinheit bei der Verwaltung des kostbaren Gutes Arbeitsplatz"⁵⁾. Diese Funktion verlangt also von jedem Unternehmer gesellschaftspolitisches Verantwortungsbewußtsein, wie sie Abbe in überragendem Maße besaß⁶⁾.

1) SPS, S. 31.

2) Schmoller, S. 11.

3) SPS, S. 47.

4) zitiert bei Weinelt, S. 25.

5) Gamillscheg, Nr. 37; vgl. auch Hanau - Adomeit, S. 140.

6) Heintzeler, S. 29.

b) Die Haftbarmachung des Unternehmergewinns

Deshalb galt für Abbe: "Als haftbar für die Erfüllung dieser Aufgabe" (Vorsorge für Schonung und Erhaltung der Volkskraft etc., s.o.; -der Verf.) "muß aber der Unternehmergewinn angesehen werden."¹⁾

Grundgedanke ist bei Abbe für das Zeisswerk, verallgemeinernd aber auch für alle Unternehmen, die "Tatsache, daß der Besitz ... und der Erwerb ... nur wesentlich dadurch zustande gekommen ist, daß es mir und meinen Genossen möglich war, die Tätigkeit vieler Personen dauernd in unseren Dienst zu stellen und den Ertrag ihrer Arbeit uns zunutze zu machen."²⁾

Als überschüssigen Unternehmergewinn, "der über ein vernünftiges Äquivalent persönlicher Leistungen hinausgeht"³⁾, macht er dabei einen völlig neuen eigenen Begriff fruchtbar, den des "Organisationsgewinns"; "die Quelle des Mehrertrags der Gesamtarbeit einer Großunternehmung über die Arbeit der getrennten Einzelnen liegt in der Organisation der Arbeit."⁴⁾ Die Organisation ist damit für ihn der dritte Wirtschaftsfaktor neben Arbeit und Kapital.⁵⁾ Der Kathedersozialist Schmoller nennt das "in dieser Formulierung einen unendlich viel wahreren und glücklicheren Gedanken als die schiefe Spekulation von Marx über den Mehrwert"⁶⁾. Es handelt sich bei dieser Anschauung um einen dritten - vermittelnden - Weg, der den Gewinn eines Unternehmens nicht ausschließlich der Leistung des Unternehmers zuschreibt, aber auch die marxistische Mehrwerttheorie - Gewinn als Summe der Arbeit der einzelnen - als unrichtig zurückweist.

In mannigfaltigen Variationen erörtert Abbe immer wieder,

1) SPS, S. 50.

2) Motive zum Erbvertrag, zitiert bei Auerbach, Abbe Siemens-Ring-Stiftung, S. 35; ebenso Denkschrift von 1887, zitiert bei Günther, S. 123.

3) SPS, S. 50.

4) so Abbes Grundgedanke, formuliert von Schmoller, S. 11.

5) Vershofen, S. 325.

6) Schmoller, S. 16; Sperrdruck durch Verf.

"daß durch die O r g a n i s a t i o n , durch das Zusammenwirken vieler i n V e r g a n g e n h e i t und G e g e n w a r t , durch die kostbaren Einrichtungen, durch die planmäßige Schulung, durch die Verbindungen und Absatzwege der Vergangenheit eine wertvolle Kontinuität geschaffen werde, die ebenso wie die Benutzung des Kapitals, der Maschinen, die Arbeitsteilung, der kaufmännische Vertrieb der Gegenwart diesen Organisationsgewinn erzeugt".¹⁾

Es entspricht dem ausgeprägten Gerechtigkeitsdenken Abbes, daher diesen Gewinn, der seinen Ursprung in der unpersönlichen Organisation hat (in der Nutzbarmachung der Arbeitsteilung usw.), auch nicht bedingungslos dem Privateigentum des Unternehmers zuzuweisen:

"Es will ein Erwerb dieses Ursprungs von einem strengeren Sittlichkeitsideen genügenden Eigentumsbegriffs als 'öffentliches Gut' betrachtet und behandelt sein," ²⁾ "Eine gesunde Volkswirtschaft .. hat die Summe dieses Überschusses anzusehen und zu behandeln als einen allgemeinen Rücklagefonds in der Verwahrung der Unternehmer." ³⁾

Welche Funktionen diesem Fonds zugewiesen sind, kann niemand besser darstellen als Abbe selbst: "Auf ihn ist einerseits die regelmäßige Vermehrung des gesamten Betriebskapitals angewiesen, ... , andererseits aber auch ... die Deckung der nicht anslagsmäßigen Aufwendungen, zu denen gegenwärtig u.a. auch der Verbrauch der menschlichen Arbeitskraft in der Wirtschaftstätigkeit noch gehört. Im übrigen aber hat er als Reserve zu dienen zur Deckung des Defizits, welches zeitweiliger Rückgang der Wirtschaftstätigkeit für einzelne Perioden an Stelle jenes Überschusses ergeben kann, also als Ausgleichsfonds für die unvermeidlichen Schwankungen im Haushalt des Volkes. ... Und die

1) Rosenthal, S. 22; so auch Auerbach, Sozialreform, S. 951.

2) zitiert nach Rudloff, S. 3.

3) SPS, S. 50/51.

Aufgabe aller sozialen Gesetzgebung muß es sein, allmählich die Wege zu ebenen, auf welchen jener überschüssige Unternehmergewinn seinen natürlichen Funktionen im Wirtschaftsorganismus des Volkes dienstbar, für die Erfüllung der sozialen Aufgaben gegenüber der Gesamtheit der unselbstständigen Arbeiter haftbar gemacht werden kann."¹⁾

Zum Vergleich mit der heutigen Rechtslage vgl. bei Reservefonds.

3) Der Gemeinschaftsgedanke

Für Abbe ist nur die Würde des einzelnen unbedingter Maßstab, nicht dagegen dessen Glück; diesbezüglich muß das Interesse des einzelnen hinter den Interessen des Gemeinwohls zurücktreten²⁾; "sein Streben war, den Individualismus den sozialen Bedürfnissen und den Forderungen des Gemeinwohls unterzuordnen".³⁾

Gerade unter diesem Gesichtspunkt der überragenden Bedeutung des Gemeinwohls erkennt er entgegen dem damaligen Staat und Bürgertum (s.o.) die entscheidende Rolle der Arbeitenden für das Wohl eines Volkes: "Was ist das deutsche Volk? ... Die richtige Antwort kann nur lauten: ... auch ... die breiten Schichten der namenlosen Geschlechter, ... die ... in täglicher strenger Arbeit ihr Dasein vollbringen".⁴⁾ So lehnte er auch eine Trennung der Klassen in jeder Form ab.⁵⁾

Die aus den sozialen Mißständen resultierende Klassenorganisation der industriellen Massen führte zu einer Ablehnung und Bindungslosigkeit der Gemeinschaft gegenüber. "Gemeinschaft bedeutet für ihn (Abbe) Staat, d.h. die höchste der

1) SPS, a.a.O.

2) vgl. etwa SPS, S. 5.

3) Willemsen, S. 170.

4) SPS, S. 24.

5) Elster, Arbeitgeber, S. 50.

menschlichen Gemeinschaften mit dem Hauptzweck der Förderung der Kulturentwicklung des ganzen Volkes durch eine rechtliche Ordnung".¹⁾ Der Staat muß als über den Klassen stehende Organisation deren Interessenstreit schlichten²⁾. Eindringlich stellt Abbe deshalb Volkseinheit gegen Klassenspaltung³⁾, "solidarische Volksinteressen gegenüber den Präntionen bevorzugter Stände!"⁴⁾

Ihm gilt die Idee der **G e r e c h t i g k e i t** als Form der menschlichen Zusammenarbeit und damit des Staates.⁵⁾

Das Individuum trifft deshalb das strenge Gebot der Pflicht, aber eine "freie bewußte Pflichterfüllung"⁶⁾, die ihre Grundlage nur in freien selbstbewußten Bürgern haben kann: "Kein Volk hat je eine ehrenvolle Stellung unter den Völkern behaupten können, wenn seine Einrichtungen dazu führten, die Bediententugenden bei sich zu züchten, Gehorsam und Unterwürfigkeit."⁷⁾

Wie stark Abbe mit diesem Gedanken der intakten Gemeinschaft freier verantwortungsbewußter Bürger die Ideale einer sozialstaatlichen Demokratie vorweggenommen hat, beweist der nach der Revolution von 1918 geschaffene Art. 163 der Weimarer Verfassung⁸⁾:

"Jeder Deutsche hat, unbeschadet seiner persönlichen Freiheit, die sittliche Pflicht, seine geistigen und körperlichen Kräfte so zu betätigen, wie es das Wohl der Gesamtheit erfordert."

Zu einer stärker individualistischen Grundhaltung tendiert insofern das bundesdeutsche Grundgesetz, das etwa einen entsprechenden Artikel nicht kennt. Gerade heute jedoch sollte

1) Weiss, S. 8.

2) Weiss, a.a.O.

3) Pütz, S. 170.

4) SPS, S. 24; vgl. auch Kühnert, Abbe, S. 10.

5) Volkswirtschaft, Anonyma, S. 122.

6) SPS, S. 92.

7) SPS, S. 41/42.

8) abgedruckt bei Hartung, Entwicklung, S. 109.

das Verlangen nach einem derartigen Gemeinschaftsdenken wieder in den Vordergrund treten (etwa im Rahmen der Diskussionen über die Kostenexplosion bei den Sozialversicherungsleistungen etc.). Hier wird ein - von Abbe berufenes - "neues Bewußtsein für Solidarität"¹⁾ erforderlich; "wir müssen wieder lernen, daß Solidarität nicht nur eine Verpflichtung der anderen (Klassen etc.), sondern vornehmlich eine Verpflichtung für uns selber bedeutet. Daß Solidarität vor allem an den Eigenbeitrag zugunsten aller appelliert und nicht allein Konsum zu Lasten Dritter verspricht, muß wieder deutlich werden".¹⁾

4) Der moderne Gedanke der Sozialpartnerschaft als Teil des Gemeinschaftsdenkens

Unter strikter Ablehnung einer "Führerfigur"²⁾, was noch unterstrichen wird dadurch, daß er "gelegentlich auch von ihm selbst gehegte und befürwortete Wünsche dem Urteil der Mehrheit des Verwaltungskörpers (der Stiftung) zum Opfer brachte"³⁾, wollte Abbe diesen Gemeinschaftsgedanken gerade im Betrieb, im Verhältnis Unternehmer - Arbeiterschaft verwirklicht wissen: "Richtschnur ist die Pflege des gemeinsamen Interesses"⁴⁾, "die Pflege der Solidarität der Interessen a l l e r , die in den Unternehmungen jeweils mittätig sind, und Lebendighalten des Bewußtseins solcher Solidarität".⁵⁾

Die Entwicklung eines derartigen "Geistes freier Mitarbeiterschaft"⁶⁾ ist nur möglich, wenn Unternehmer und Arbeiter sich als gleichberechtigte Kontrahenten gegenüber treten⁷⁾, als Erfüllung der Forderung, daß "der Arbeiter nicht als der persönlich Untergebene betrachtet"⁸⁾ werde. Diese rechtliche Gleichstellung steht den Arbeitnehmern bereits

1) Herder - Dorneich, S. 50.

2) Rohr, Erinnerungen, S. 342.

3) Ostwald, S. 4.

4) Schomerus, Werden, S. 188.

5) SPS, S. 364.

6) Volkmann, S. 37; ebenso David, Carl Zeiss-Stiftung, S. 11.

7) Wesselhoeft, S. 69, Schmoller, S. 25.

8) Pierstorff, Carl Zeiss-Stiftung, S. 327.

aufgrund ihrer Leistungen zu. Nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch der Unternehmer - b e i d e sind g e - g e n s e i t i g aufeinander angewiesen, es bleibt kein Platz für Botmäßigkeit und Dankbarkeit, ebensowenig wie im Verhältnis von Wohnungsvermieter und Mieter.¹⁾

Eine derartige "Versöhnung und Zusammenarbeit"²⁾ auf dem Boden rechtlich Gleichgestellter setzt in der Praxis aber - wie gerade die damalige Zeit zur Genüge n i c h t zeigte - gleich starke Parteien voraus. Deshalb hält Abbe weitere Fortschritte auf diesem Gebiet nur für möglich durch eine wirksame, nachhaltige Vertretung der Interessen des Arbeiterstandes in kräftigen Organisationen³⁾, also durch starke Gewerkschaften, vgl. schon oben.

Er bejaht insofern durchaus das kämpferische Prinzip, aber auf der Grundlage der Zusammenarbeit und Gemeinschaft.⁴⁾ Von diesem Standpunkt aus will er Klassenkampf nicht einmal als Begriff anerkennen.⁵⁾

Interessant ist in diesem Zusammenhang, daß gerade der marxistischen Sozialdemokratie ein Machtzuwachs der Gewerkschaften als solcher suspekt war, da sie - nicht grundlos, wie die historische Entwicklung zeigte - fürchtete, daß das praxisbezogene Auftreten der Gewerkschaften ein Abgehen vom revolutionären Endziel zur Folge hätte.⁶⁾

Auch hier zeigt sich wieder, daß Abbe dem Zeitgeist zumindest eine Generation voraus war; die Weimarer Republik hielt es in Anbetracht der bis dahin herrschenden Zustände noch für nötig, folgenden Artikel (Art. 165 WRV) in ihre Verfassung aufzunehmen:

1) SPS, S. 40/41.

2) Dorner/Hamacher, S. 40.

3) SPS, S. 243.

4) Pütz, S. 170.

5) Elster, Sozialpolitik, S. 483.

6) Herkner, Arbeiterfrage, S. 50.

"Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ... mitzuwirken."¹⁾

In welcher Übereinstimmung Auffassung und Forderung Abbes insofern mit den heute in der BRD geltenden Grundsätzen der s o z i a l e n Marktwirtschaft stehen, kann niemand besser darstellen als jemand, der - wie die DDR-Autoren Schumann oder Fischer - zu Abbe wie der BRD eine negative Haltung einnehmen:

"Die Stiftungslegende (sic) ist ihrem Wesen nach eine Vorläuferin der heute in Westdeutschland vertretenen Unternehmerparolen von der Sozialpartnerschaft. ... Es wurde und wird die Illusion (sic) eines angeblich dritten Weges verkündet, der ohne sozialistische Revolution die grundlegenden Übel der kapitalistischen Gesellschaft überwinden könnte."²⁾

"Es beweist den engen Zusammenhang, der zwischen Ökonomie, Politik und Ideologie besteht, wenn heute das westdeutsche Monopolkapital (sic) und seine Apologeten erneut zum ideologischen und 'sozialen' Erben Abbes werden konnten."³⁾

5) Allgemeine Realisierung der Ziele

a) Hebung der Rechtslage der Arbeiterschaft

"Es gibt k e i n e n anderen Weg zu solchem Ziel als wirkliche und dauernde H e b u n g d e r R e c h t s - l a g e der von industriellen Unternehmungen abhängigen Personen in ihrem Verhältnis zum Unternehmer und seinen Organen, nach der persönlichen und der wirtschaftlichen Seite hin - damit die wichtigsten bürgerlichen und materiellen Interessen dieser Personen nicht länger der Will-

1) zitiert bei Erdmann, S. 297.

2) Schumann, S. 140.

3) Fischer, S. 303.

kür des Unternehmers und ganz einseitigen Rücksichten auf dessen jeweiligen Vorteil unterworfen bleiben. Was mit anderen Absichten und auf anderen Wegen geschehen oder empfohlen worden ist, die Lage der Abhängigen zu verbessern o h n e den Versuch grundsätzlicher Änderung ihrer Rechtslage zum Unternehmer, mag im einzelnen sehr achtungswert, sehr erfreulich und sehr nützlich sein; unter dem Gesichtspunkt der sozialen Volksinteressen aber ist es nur Dekoration und nichts weiter."¹⁾

So lehnt Abbe auch später jede Auslegung seiner Stiftung als "milde Stiftung" ab²⁾; in diesem Zusammenhang ist deshalb bezeichnend, daß er als einzigen Fehler des Statuts selbst angibt, daß es den Arbeitern freiwillig gewährt und nicht von ihnen erkämpft worden sei.³⁾

Abbe stellt sich damit voll auf die Seite der damaligen Arbeiterschaft mit ihrer Forderung: "Keine Wohltaten, besseres Recht".⁴⁾

Gerade in diesem Punkt hat die damalige staatliche Sozialpolitik versagt (s. auch oben). Auch sie wollte zwar - aus Furcht vor der Revolution der Massen - diese an den Staat binden, sie in die Gemeinschaft einfügen. Dieses Ziel wurde jedoch verfehlt durch die Repressionen gegen eine freie Interessenvertretung und durch das Stehenbleiben in bloßer Fürsorge.⁵⁾

b) Vollbürgertum

Mit Hebung der Rechtslage soll der Kern und Mittelpunkt Abbescher Sozialreform verwirklicht werden, die "Wiedererneuerung eines breiten gesunden Mittelstandes, dessen Glieder noch Vollbürger sein können, nicht hinsichtlich der

1) SPS, S. 348.

2) Soziale Praxis, Anonyma, S. 660; vgl. SPS, S. 331.

3) Henker/Hahn, S. 14.

4) SPS, S. 54.

5) Born, Strukturwandel, S. 276.

persönlichen und bürgerlichen Verhältnisse schon auf irgend einer Zwischenstufe zum Helotentum stehen und nicht in ihrer wirtschaftlichen Existenz einem Proletariat, welches nichts mehr zu verlieren hat, verfallen oder jederzeit zu verfallen bedroht sind"¹⁾, also den ganzen Arbeiterstand, "unbeschadet der unvermeidlichen Unselbständigkeit der einzelnen in ihrer persönlichen Arbeit, auf das b ü r g e r l i c h e Niveau des alten selbständigen Handwerks zu erheben".²⁾

Hierbei muß - nach Abbes Ausführungen eindeutig ersichtlich - der Begriff des Bürgers in seiner d o p p e l t e n Bedeutung erkannt und erfaßt werden.

Die marxistische Literatur sieht in ihrer von vorneherein ablehnenden Haltung Abbe gegenüber nur die wirtschaftliche Seite dieses Begriffs, den "bourgeois". Verächtlich nennt Schumann dieses Ziel die Herausbildung eines "Stehkragenproletariats"³⁾. Wie schon obiges Zitat Abbes unzweifelhaft zeigt, ist es richtig, daß Abbe hier a u c h aus dem Proletarier einen "bourgeois" machen will in dem Sinne, als auch er Anteil haben soll an wirtschaftlichem Wohlstand zur Erlangung einer gesicherten Existenz.

Gerade die Erhaltung des einzelnen in einem relativen (menschenwürdigen s.o.) Wohlstand ist aber auch heute die erklärte Zielsetzung jeder staatlichen Sozialpolitik, ob sie dieses Ziel nun im kapitalistischen oder kommunistischen System zu erreichen sucht. Insofern muß also der Begriff "Bürger = bourgeois" ohne die entsprechende negative Färbung verstanden werden.

Völlig übersehen in einer derartigen einseitigen Betrachtung würde jedoch die zweite Bedeutung dieses Begriffs: Bürger (= "citoyen", Staatsbürger) wurde in der französischen

1) SPS, S. 347.

2) SPS, S. 55.

3) Schumann, S. 202.

Revolution von 1789 die allgemein gängige Anrede als Ausdruck dafür, daß alle Menschen frei und gleich seien. Über die deutsche Revolution von 1848 wirken diese Ideale auch bei Abbe fort (s.o.).

"Bürger" in diesem ursprünglichen Sinn ist der Mensch, "der lebendiger Mitträger der Gemeinschaft ist"¹⁾. Gerade aus dieser Mitverantwortung und diesem Mitspracherecht aber war der damalige Proletarier in seiner Notlage heräusgerissen, s.o., u.a. auch infolge des Verlustes der wenigen Rechte durch die lebensnotwendige Inanspruchnahme der Armenpflege. Deshalb suchte "der Jenaer Sozialreformer das Aufsteigen des Arbeiterstandes zu unterstützen, ... ihn (den Arbeiter) in Wahrheit zu einem zôon politikon mit erhöhter Verantwortung in seinem eigenen, wie im öffentlichen Leben zu machen"²⁾.

Wie sehr Abbe in d i e s e r Vorstellung von "Bürgertum" befangen war, wird auch noch deutlich an der ursprünglichen Fassung von § 58 I des Statuts - "in der freien Ausübung der ... bürgerlichen Rechte" -, die erst nach seinem Tod 1906 redaktionell in den Ausdruck "staatsbürgerlich" abgeändert wurde.

c) Evolution, nicht Revolution

Als "bürgerlicher Demokrat"³⁾ sah Abbe die Möglichkeit von grundlegenden Verbesserungen durch Reformen, nicht durch den sozialdemokratischen Klassenkampf:

"Ich habe sodann ... zu zeigen, daß gegenüber unbestreitbaren sozialen Übeln und Gefahren ... w i r k l i c h e Reformen, welche den Übeln an die Wurzeln gehen, nicht bloß an ihren Symptomen kurieren wollen, möglich sind o h n e Umwälzung der Gesellschafts- und Wirtschafts-

1) Thalheim, S. 45.

2) Elster, Wohlfahrtseinrichtungen, Sp. 656.

3) Esche, S. 5.

ordnung, vielmehr durch Maßnahmen, die auf dem Boden der bestehenden Staatseinrichtungen von der Gesetzgebung ... ohne weiteres eingeleitet und schrittweise durchgeführt werden können."¹⁾

Aus ihm spricht weiterhin der Praktiker, dem es nicht um irgendwelche Zukunftsideale, sondern um "Anforderungen geht, die vernünftigerweise an die heutige Gesetzgebung gestellt werden können"²⁾.

Dabei darf diese Haltung jedoch nicht als Kompromißbereitschaft mißverstanden werden. Abbe ist vielmehr fest davon überzeugt, daß die "Klassen- und Interessenscheidung aber so sehr im Wesen der neuen Arbeitsform (der immer stärker werdenden Arbeitsteilung) begründet ist, daß selbst die radikalste Umwälzung unserer Staats- und Gesellschaftsordnung sie nicht aufhalten könnte Denn jener Gegensatz innerhalb der organisierten Arbeitstätigkeit ist seinem Wesen nach ganz unabhängig davon, ob der eine Teil das Kapital besitzt oder nur verwaltet und ob dieser unter dem Namen von Privatunternehmern oder Staatsbeamten fungiert. ... Auch der Zukunftsstaat also vermöchte den Gegensatz der Interessen, welche aus der notwendigen Verschiedenheit der Funktionen und der Befugnisse entspringt, nicht aufzuheben; er könnte nur durch vernünftige Rechtseinrichtungen seine Wirkungen regeln - was der heutige Staat aber gleichfalls kann, wenn er will."³⁾

Gemeint ist damit also die in allem Gesellschaftsformen auftretende Weisungsabhängigkeit einer Vielzahl von einer leitenden Minderheit im laufenden Produktionsprozeß, nicht dagegen ein notwendig wirtschaftlicher Interessengegensatz, s.o..

Veranschaulicht und bestätigt wird dies durch die Tatsache,

1) SPS, S. 6.

2) SPS, S. 6.

3) SPS, S. 32.

daß nach heutigem Recht bei der Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses etwa von einem Dienstvertrag abgestellt wird auf die "persönliche Abhängigkeit" = Weisungsgebundenheit des zur Tätigkeit Verpflichteten und nicht auf das Angewiesensein in wirtschaftlicher Hinsicht.

Erst aus dieser Erkenntnis resultiert Abbes Ablehnung gegenüber dem Endziel der Sozialdemokratie, während er ja wie sie (s.o.) durchaus von veränderungsbedürftigen Zuständen ausgeht. Abbe hatte sich mit den Lehren der Sozialdemokratie eingehend beschäftigt; ihre Ablehnung als Utopie kann daher auch nicht als vorgefaßte reaktionäre bürgerliche Haltung - wie sonstiger damaliger Unternehmer - verstanden werden.

Insofern paßt auch der von der marxistischen Literatur für ihn verwendete Begriff des "Bourgeoissozialisten"¹⁾ nicht hundertprozentig; denn dieser Teil der Bourgeoisie will nach Marx den sozialen Mißständen nur abhelfen, um den Bestand der bürgerlichen Gesellschaft und damit ihrer eigenen Existenz zu sichern.²⁾

Abbe dagegen war seinem ganzen Charakter nach viel zu kompromißlos und auch zu radikal sich selbst gegenüber (vgl. die Umwandlung des Zeisswerkes in eine Stiftung), die bürgerliche Gesellschaft um ihrer selbst willen erhalten zu wollen, wenn er sie nicht - in einer sozialen Ausgestaltung - als die grundsätzlich tauglichere Form der Gemeinschaft erkannt hätte.

Es ging ihm nicht um eine schablonenmäßige Gleichheit der Menschen, sondern um die Freiheit der Ideen und um Gerechtigkeit³⁾; zu beseitigen ist bei ihm nicht wie bei Marx der Privatbesitz als solcher, sondern die exorbitante Ungleichmäßigkeit der Verteilung des Nationalvermögens.⁴⁾

1) so Esche, S.70; Schumann, S. 127; Weiss, Vorwort.

2) bei Weiss, Vorwort.

3) Elster, Sozialpolitik, S. 486.

4) Vershofen, S. 324.

Daß damals auch schon sog. "revisionistische"¹⁾ Strömungen in die Sozialdemokratie selbst Eingang fanden, die das Endziel nicht mehr im Klassenkampf sahen, sei zum Abschluß noch dadurch belegt, daß eine Novellierung der Invalidenversicherung im Jahre 1899 erstmals mit den Stimmen der Sozialdemokratie im Reichstag angenommen wurde²⁾, die bisher der staatlichen Sozialgesetzgebung als "Verwässerung" des Endziels negativ gegenübergestanden war.

6) Vergleich mit den Grundwerten der Verfassung der BRD

Ein Vergleich der "sozialliberalen"³⁾ Grundhaltung Abbes mit den Grundwerten des freiheitlich demokratischen Sozialstaates der BRD erbringt Übereinstimmung:

Abbe bekannte sich zu den "Idealen des bürgerlichen Humanismus"⁴⁾. Derartige Beschreibungen haben heute häufig einen leicht abschätzigen Unterton, etwa in Richtung der Wertung als eines weltfremden Idealisten. Dabei muß man sich jedoch vergegenwärtigen, welche Bedeutung gerade im Kontrast zu jüngster deutscher Vergangenheit ein Begriff wie Menschenwürde wieder gewonnen hat. Auch bei einem verbalen Verschleiß durch allzu häufigen Gebrauch bleibt sie das allumfassende Prinzip, das zu seiner Verdeutlichung als überragender Wert ausdrücklich im Jahre 1949 an die Spitze des Grundgesetzes in seinem Art. 1 I gestellt wurde.

Die Grundrechte der Menschenwürde und der Freiheit des einzelnen haben sich weiterhin von einem reinen Abwehrrecht gegen den Staat ("status negativus") entwickelt zu einem Prinzip, das auch zwischen den Bürgern zu beachten ist und durch den

1) vgl. Schumann, S. 202.

2) Rassow/Born, S. 130.

3) Willemsen, S. 170.

4) Esche, S. 5 und S. 78.

Staat geschützt wird. Vor allem wurde im Arbeitsrecht der Inhalt des Arbeitsverhältnisses unter dem richtungsweisen Einfluß der Rechtsprechung des BAG an den Grundrechten orientiert.¹⁾ Ja schließlich garantieren sie sogar einen Anspruch des Bürgers auf Gewährleistung durch den Staat ("status positivus", vgl. etwa oben zu § 4 BSHG). "Ebenso wünschte Abbe sogar, wo es nur irgend möglich war, einen klagbaren Anspruch für den einzelnen gegen die Gesellschaft"²⁾; zu seiner Forderung der Gewährleistung von Rechten gegenüber dem wirtschaftlich Übermächtigen durch den Staat, s.o..

Insofern knüpfte das Grundgesetz auch wieder an die Weimarer Verfassung an, die angesichts der katastrophalen wirtschaftlichen Verhältnisse im Jahre 1919 in Art. 151 WRV noch ausdrücklich als Programmsatz aufgestellt hatte:

"Die Ordnung des Wirtschaftslebens muß den Grundsätzen der Gerechtigkeit mit dem Ziel der Gewährleistung eines menschenwürdigen Daseins für alle entsprechen."³⁾

Die Forderung, daß der Mensch im Mittelpunkt der sozialen Ordnung zu stehen habe, wird gerade jetzt auch innerhalb der Betriebe bewußter empfunden.⁴⁾ Insbesondere wird die Forderung der Erhaltung der Menschenwürde immer häufiger erhoben im Rahmen des großangelegten und erst in der Entwicklung befindlichen Programmes der "Humanisierung des Arbeitsplatzes".

Dabei hängen diese Werte untrennbar zusammen mit den Grundsätzen eines Sozialstaates (Art. 20 I GG) und den Anforderungen des Gemeinwohls; unter Fortführung und Weiterentwicklung der Weimarer Verfassung hat das Grundgesetz die in der Revolution von 1848 geforderte "grenzenlose" Freiheit für den einzelnen überwunden, so auch Abbe s.o..

1) BAGE 1, 185; 4, 274; 13, 103; 13, 168; 15, 153.

2) Czapski, Vorwort zu SPS, S. VIII.

3) abgedruckt bei Wolf, S. 109.

4) Schraepler, S. 38.

Der Vorrang des Gemeinwohls kann, wie Abbe in seiner Haftbarmachung des Unternehmergewinns verlangt, die Freiheit des einzelnen (etwa des Unternehmers) beschränken, so z.B. durch die Sozialbindung des Eigentums in Art. 14 II GG:

"Eigentum verpflichtet. Es soll zugleich dem Wohl der Allgemeinheit dienen."

Andererseits g e w ä h r l e i s t e t gerade das Sozialstaatsprinzip für die Mehrheit des Volkes - die Arbeitnehmer - die Freiheit des einzelnen als Ausdruck des Gedankens, daß erst auf der Basis sozialer Gerechtigkeit durch materielle Sicherung und Förderung wie durch freie Ausübung der Staatsbürgerrechte a l l e n B ü r g e r n die freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit ermöglicht werden kann (Art. 1 I, 2 I, 20 I GG).

Zum Grundsatz der Sozialpartnerschaft s. bereits oben.

Zusammenfassung: Bevor nunmehr auf das Statut in seinen arbeitsrechtlich relevanten Einzelregelungen eingegangen werden soll, ist vorab festzuhalten, daß sich Abbes Grundeinstellung radikal von der des Hauptteils der damaligen Unternehmer unterschied. Ausgehend von liberal-humanitären Werten und beeinflusst von den sozialen Strömungen seiner Zeit stand ihm als entscheidende Aufgabe das Bild einer m o d e r n e n Arbeitnehmerschaft vor Augen: gleichberechtigte Partner im Betrieb, freie, in ihrer Existenz gesicherte Menschen und vollwertige Staatsbürger.

DRITTER TEIL

Das Stiftungsstatut

Im Stiftungsstatut hat "das sozialpolitische Glaubensbekenntnis Abbes seinen praktisch realisierbaren Ausdruck gefunden"¹⁾.

Mit der Umwandlung des Unternehmens in eine Stiftung (1891) und der beispielhaften Regelung des Arbeitsverhältnisses in ihr (Statut von 1896) entschließt er sich zur Eigeninitiative in dem ihm gezogenen Grenzen, da der - eigentlich zuständige - Staat untätig bleibt (zur Stagnation der Sozialpolitik des Staates seit 1893 s.o.). Sein ungeheures Pflichtethos zwingt ihn damit grundsätzlich in Widerspruch zu seiner eigenen Anschauung, wonach "nur Toren könnten versuchen wollen, Gärten in der Wüste anzulegen"²⁾.

Er selbst erblickt in dem darin geregelten Arbeiter- und Angestelltenrecht "den wichtigsten Teil des Statuts, ... den äußeren Abschluß eines wesentlichen Stücks meiner ganzen Lebensarbeit"³⁾. Diese umfassende Katalogisierung von Rechten aus dem Arbeitsverhältnis, die den breitesten Raum des Statuts einnimmt, ist Ausbildung der Maxime "Erfüllung größerer sozialer Pflichten" in § 1A Nr. 3 des Statuts. Die insoweit bedeutsamsten und deshalb zitierten Statutsbestimmungen (insbesondere der Titel V und VI) sind in Fotokopien als Anlage am Ende der Arbeit eingeleftet.

Jedes Arbeitsverhältnis hat dabei gemäß § 91 I⁴⁾ als unter

1) Czapski, Vorwort zu SPS, S. X.

2) SPS, S. 54.

3) SPS, S. 347.

4) §§en ohne Angabe sind im folgenden solche des Statuts, voll abgedruckt in der Sonderausgabe von 1906, Statut.

der grundsätzlichen Anwendung dieses Statuts (und zwar des Titels V, des Katalogs der Rechte der Arbeitnehmer) abgeschlossen zu gelten: allein mit Abschluß des Anstellungsvertrags wird also das Statut automatisch zum Vertragsinhalt. Eine entsprechende Erklärung ist - neben der Verlautbarung der gesamten Bestimmungen des Titels V - in einem Anhang an den jeweiligen allgemeinen Arbeitsvertrag (= Betriebsordnung) noch besonders auszusprechen (§ 91 II). Zusammen mit dem in § 90 niedergelegten Gebot der Unabdingbarkeit dieser Rechte - auch im Einzelarbeitsvertrag - wird so eine ausnahmslose Geltung der Vorschriften für alle Arbeitnehmer gewährleistet.

Dabei muß jedoch mitberücksichtigt werden, daß ein großer Teil dieser Einzelvorschriften bereits in dem sog. Arbeitsvertrag = Arbeitsordnung von 1892 verwirklicht¹⁾, ja bereits davor von jeher ständige Übung im Betrieb war²⁾ (wie etwa Neutralität, persönliche Freiheit etc.), wenn auch ohne rechtliche Sicherung, die nunmehr das Statut erstmalig konstituierte.

Die Statutsbestimmungen bedeuten deshalb keine plötzliche Umwälzung der tatsächlichen Arbeitsverhältnisse im Zeisswerk; sie sind Mindestrechte (vgl. § 90 Ia.E.), die den Arbeitnehmern eingeräumt sind, die aber nicht Ausbau und Erweiterung hindern. Entsprechende Erweiterungen zu Lebzeiten Abbes³⁾ sind auch in dieser Abhandlung deshalb mit eingearbeitet.

Bezüglich der detaillierten Einzelvorschriften eignet sich die nach heutigem Arbeitsrecht getroffene Großeinteilung in Individual- und Kollektivarbeitsrecht. Im einzelnen wird jeweils festzustellen sein, welche Fortschritte die Statutsbestimmungen zur damaligen rechtlichen (und auch tatsächlichen) Lage aufweisen und in welchem Verhältnis sie zu den heutigen arbeitsrechtlichen Gesetzesvorschriften stehen.

1) vgl. insbes. Pierstorff, Carl Zeiss-Stiftung, S. 284.

2) SPS, S. 359.

3) vgl. etwa Hahn, S. 30.

I) Individualarbeitsrecht

Die umfangreichsten Regelungen im Statut hat das Arbeitsverhältnis des einzelnen erfahren, der in das Zeisswerk als Arbeitnehmer eintritt - deutlichster Ausdruck von Abbes Ablehnung und Überwindung der allein auf dem Papier stehenden liberalistischen Vertragsfreiheit (vgl. oben wirtschaftliche Übermacht).

1) Gewährleistung der persönlichen Freiheit

a) Die umfassenden Statutsbestimmungen

Die Gewährleistung der persönlichen Freiheit ist für Abbe die erste der wesentlichen und unentbehrlichen Grundlagen für die Hebung der Lage der Arbeitnehmerschaft.¹⁾

Er sagte sich nur: "Wenn du jetzt Leiter eines Unternehmens wirst, wo so viele von dir abhängig sein werden, so soll das Arbeitsverhältnis in diesem Unternehmen so sein, daß auch ein Mann wie du selber in ihm als Arbeiter tätig sein könnte, ohne daß dein Stolz Anstoß nehmen müßte"²⁾, vgl. Menschenwürde s. o. - also eine eindeutige Absage an den Begriff des "Brotherrn"³⁾. Es bedarf einer festen Garantie gegen den Mißbrauch der wirtschaftlichen Abhängigkeit der Arbeiter und Angestellten zur Beschränkung ihrer persönlichen und bürgerlichen Rechte⁴⁾; daraus resultieren die konkreten Bestimmungen der §§ 57, 58, deren Grundsätze jedoch von jeher im Betrieb galten⁵⁾:

Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses erhält einen für den Arbeitnehmer genau abgegrenzten "exakten Pflichtenkatalog"⁶⁾

1) SPS, S. 348.

2) Elster, Sozialpolitik, S. 484; Ebeling, S. 22; Pütz, S. 162; Czapski, S.10.

3) SPS, S. 39/40.

4) SPS, S. 349.

5) SPS, a.a.O.

6) Frank, S. 11.

in § 57 I (z.B. Maßnahmen zur Sicherheit und Ordnung des Betriebs etc.). Dadurch werden, wie bereits in der Arbeitsordnung von 1892 geschehen, "einerseits die den Arbeitern obliegenden allgemeinen Verpflichtungen auf das im Interesse des Betriebs unbedingt gebotene Maß zurückgeführt, andererseits der Verfügungsmacht der Geschäftsleitung im Interesse der Arbeiter genaue Schranken gezogen, um der willkürlichen Ausnutzung der Arbeitskraft vorzubeugen"¹⁾; der Katalog führt also zunächst zu einer strikten Beschränkung des Direktionsrechts des Unternehmers i n n e r h a l b d e s B e t r i e b s .

Ein Vorwurf, diese Konkretisierung würde durch § 57 I Nr. 7 - Wahrung von Rücksichten aus Treu und Glauben - wieder aus den Angeln gehoben, schlägt fehl:

Zunächst einmal ist die Verwendung dieser Generalklausel arbeitsrechtlich deshalb von Interesse, weil aus diesem Prinzip h e u t e (§ 242 BGB) das arbeitsvertragliche Treue- und Fürsorgepflichtverhältnis abgeleitet wird. Weiterhin darf bei § 57 I Nr. 7 nicht das Wörtchen "gegenseitig" überlesen werden, d.h. es wird eindeutig festgelegt, daß diese Rücksichten b e i d e n im gleichen Maße obliegen, also dem Arbeitnehmer dadurch nicht mehr Pflichten aufgebürdet werden als umgekehrt dem Arbeitgeber. Von Abbe speziell in seinen Motiven aufgeführte Beispiele, "daß kein Teil dem anderen böswillig oder fahrlässig die redliche Vertragserfüllung erschweren dürfe - daß jeder Teil gehalten ist, den anderen vor unnötigem Schaden bei der Vertragserfüllung zu bewahren"²⁾, sind typische Fälle des heute - auch für den Bereich des Arbeitsrechts - geltenden Rechtsinstituts der sog. positiven Vertragsverletzung.

1) Katscher, Professor, S. 119.

2) SPS, S. 376.

Mindestens ebenso bedeutsam ist diese inhaltliche Konkretisierung aber für die Festlegung des außerbetrieblichen **P r i v a t b e r e i c h s** des Arbeitnehmers, auf den Einfluß zu nehmen nach § 58 I uneingeschränkt **v e r b o - t e n** ist, insbesondere auch bezüglich der Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte; der einzelne Arbeitnehmer sollte vor jeder persönlichen Bevormundung durch den Unternehmer geschützt sein.¹⁾

Wichtig ist auch die Fixierung der Behandlung möglicher Auseinandersetzungen: die Auferlegung von Pflichten außerhalb dieses konkreten Bereichs ist untersagt (§ 57 II 1), und die Zuwiderhandlung gegen ein derartiges - unerlaubtes - Gebot ist keine Vertragsverletzung (was besonders bedeutsam ist für den Verlust der Abgangsentschädigung bei Kündigung, s. dort).

Ebenso ergibt sich aus § 56 II a.E., daß Fragen der Beförderung wie aber auch der Kündigung nicht von außerbetrieblichem Verhalten abhängig gemacht werden dürfen (s. ausführlich bei Kündigung). Grenzen sind dabei gesetzt, wenn das außerdienstliche Verhalten die Dienstpflichten beeinträchtigt (z.B. Trunksucht) oder das persönliche Ansehen mindert (dazu vgl. aber auch: der "moralisierende Fabrikherr"); ein derartiges Verhalten ist nur relevant, wenn es zu einer heute ebenso anerkannten "Beeinträchtigung des Vertrauens"²⁾ führt, das für ein gedeihliches Zusammenarbeiten unerlässlich ist.

Nicht zu unterschätzen ist auch die Festlegung der Länge der täglichen Arbeitszeit als nötige Voraussetzung für ein vollwertiges Privatleben (s. Arbeitszeit). Die Achtung des Privatlebens führt schließlich bei Abbe uneingeschränkt

1) Elster, Arbeitgeber, S. 51.

2) Mayer - Maly, S. 6, dessen Aufsatz zu diesem Problemkreis in der heutigen Zeit mit umfangreicher Darstellung der Rspr Stellung nimmt.

zur Ablehnung von "moralisierender Tendenz und Strafanimus"¹⁾ von seiten des Unternehmers (s. unternehmerische Strafmaßnahmen).

b) Übereinstimmung mit der heutigen Rechtslage

Einem unbefangenen Leser der heutigen Zeit erscheint dies alles im Grundsatz als eine Selbstverständlichkeit.

Die Beschränkung des Direktionsrechts im Innenverhältnis und die Unantastbarkeit des Privatbereichs sind heute garantiert durch die Anwendung der Grundrechte (Menschenwürde, Freiheit s.o.) auch auf die Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wobei der Streit, ob die Grundrechte dabei eine unmittelbare Drittwirkung entfalten (so BAG²⁾) oder ob sie mittelbar zur Bestimmung des Inhalts der wertausfüllungsbedürftigen Generalklauseln des bürgerlichen Rechts (§§ 138, 242, 826 BGB) heranzuziehen sind, insoweit unerheblich ist, als diese Ansichten in der Praxis zu keinen unterschiedlichen Ergebnissen führen.³⁾

So ist nicht nur die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers eine Konkretisierung und Weiterführung dieser Verfassungsprinzipien in den zwischenmenschlichen Bereich hinein⁴⁾, was heute noch ausdrücklich in § 75 II BetrVG ausgesprochen ist, der (neben dem Betriebsrat) dem Arbeitgeber den Schutz und die Förderung der freien Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zur Aufgabe macht.

In der Praxis allerdings sind diese Grundsätze auch heute noch nicht voll verwirklicht. Deutlich wird dies etwa daraus, daß es zur Feststellung der Unwirksamkeit von "Zölibatsklauseln" einer höchstrichterlichen Entscheidung bedurfte: eine derartige Abmachung, wonach das Arbeitsverhältnis mit der Eheschließung des Arbeitnehmers (als auflösender Bedingung) automatisch enden soll, greift durch ihre Drohung mit dem

1) SPS, S. 385.

2) so etwa BAGE 4, 274 (276).

3) Nikisch, Arbeitsrecht, S. 40.

4) Hanau/Adomeit, B II 2; s. auch die weitgehenden Mitbestimmungsrechte nach dem neuen BetrVG.

materiellen Verlust des Arbeitsplatzes in das Verhalten des Arbeitnehmers außerhalb seines Dienstes ein. Sie ist deshalb wegen Verstoßes gegen Art. 6 GG (als besondere Ausformung des allgemeinen Freiheitsgrundrechts in Art. 2 I GG) nichtig¹⁾; vgl. des weiteren auch die Entscheidungen des BAG zur Meinungsäußerungsfreiheit des Arbeitnehmers²⁾. Zum rechtlichen Schutz auch durch das KSchG, s. Kündigung.

c) Die rechtlichen und tatsächlichen Verhältnisse bis zur Revolutionsgesetzgebung nach dem 1. Weltkrieg

Keineswegs selbstverständlich waren dagegen diese Grundsätze zur Zeit Abbes, im Gegenteil:

Zwar war die Freiheit des Individuums als Grundrecht in den einzelnen (nach 1848 revidierten) Verfassungen der Länder gewährleistet. Es sollte jedoch nur - wie seine berühmten Vorläufer in Amerika und der französischen Revolution - gesichert sein gegenüber jedem s t a a t l i c h e n Eingriff.³⁾ Eine Drittwirkung der Grundrechte, mittelbar oder unmittelbar, auch auf die Beziehungen zwischen den Bürgern, insbesondere im Arbeitsverhältnis wie heute s.o., war jedoch nicht anerkannt.

Die liberalistische Auffassung gewährte daher auch keinen rechtlichen Schutz bei Übergriffen des wirtschaftlich Stärkeren, betonte damit also die Freiheit des U n t e r n e h m e r s , der ohne jede Beschränkung - auf reiner Willkür beruhend - etwa die Kündigung (und damit den Verlust der wirtschaftlichen Existenz) als "Disziplinierungsmittel" einsetzen konnte. Daß die wirtschaftliche Übermacht des Unternehmers diese "Freiheit" der Vertragspartner ad absurdum führte (s.o.), wurde nicht erkannt, bzw. lief eine Einmischung in den privatrechtlichen Bereich der liberalistischen Auffassung zuwider. So "führte die wirtschaftliche Macht des Unternehmers zu einer tatsächlichen Sklaverei und Leibeigenschaft des Arbeiters".⁴⁾

1) BAGE 4, 274.

2) BAG AP Nr. 28 zu § 66 BetrVG 52; BAG AP Nr. 58 zu § 626 BGB; BAG DB 1976, 679.

3) Hartung, Verfassungsgeschichte, S. 185.

4) Stadthagen, S. 40/41.

Demgemäß waren auch die bescheidenen Ansätze der Gesetzgebung wirkungslos. So bestimmte § 134 b III 2 GewO von 1891:

"Mit Zustimmung eines ständigen Arbeiterausschusses können in die Arbeitsordnung Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen mit der Fabrik verbundenen Einrichtungen, sowie Vorschriften über das Verhalten der minderjährigen Arbeiter außerhalb des Betriebes aufgenommen werden."¹⁾

Der Umkehrschluß aus dieser Bestimmung ergibt eindeutig, daß sonstige Vorschriften über das Verhalten außerhalb des Betriebes in der Arbeitsordnung, die praktisch eine Hausordnung des Unternehmers darstellte, s. dort, bei e r - w a c h s e n e n Arbeitern nicht zulässig waren, so auch einzelne GewO -Kommentare der damaligen Zeit.²⁾

Doch der Schritt zu einem ausdrücklichen Verbot, und zwar jeder Einflußnahme, nicht nur über die Arbeitsordnung, wurde gescheut, wie ihn Abbe von der Gesetzgebung forderte³⁾ und dann in seinem Statut für das Zeisswerk selbst vollzog.

Wie wenig selbst dieser Umkehrschluß aus § 134 b III 2 GewO ins Bewußtsein der Öffentlichkeit gedrungen war, sogar bei sozial engagierten Persönlichkeiten, zeigt sich bei Pott-hoffs Forderung im Jahre 1912: "Andererseits ist das Verbot notwendig, daß eine Arbeitsordnung keine Vorschriften enthalten darf über Dinge, welche den Betrieb nichts angehen, wie die politische Betätigung, die Organisation, Annahme von Ämtern, die Zeitungslektüre der Arbeitnehmer."⁴⁾

Daß ganze Welten die Behandlung der Arbeitnehmer im Zeiss-

1) abgedruckt bei Görres, S. 618.

2) vgl. Reger, S. 229.

3) SPS, S. 42.

4) Potthoff, Probleme, S. 134; weiteres Beispiel bei Geck, S. 144.

werk von der im typischen patriarchalischen Großunternehmen des deutschen Kaiserreichs trennten¹⁾, mögen Ausschnitte von Reden an die Arbeiterschaft durch zwei der führenden - und bezüglich wohlfahrtseinrichtungen als solchen durchaus fürsorglichen - Unternehmer der damaligen Zeit verdeutlichen, nämlich von Krupp und Stumm - Halberg, deren autoritäre Einstellung sich auch in späteren Jahren nicht wandelte. Stumm - Halberg hatte sogar im Reichstag einen ausdrücklichen Zusatz zu § 134 b GewO über die Zulässigkeit von Vorschriften in der Arbeitsordnung zur Regelung des außerbetrieblichen Verhaltens der Arbeiterschaft verlangt, war aber abgewiesen worden.²⁾

So sagt dieser Großunternehmer in seinem Vortag "Das System Stumm" im Jahre 1889:

"Ein Arbeitgeber, dem es gleichgültig ist, wie seine Arbeiter sich außerhalb des Betriebes aufführen, verletzt meines Erachtens seine wichtigsten Pflichten. ... sie (die Arbeiter) können sich gewärtig halten, daß ihr Privatleben von ihren Dienstherrn stets im Auge behalten wird.... Was das Heiratsverbot anbelangt, so habe ich ... konstatiert, daß in meiner Arbeitsordnung" (Hervorhebung als besondere "Fortschrittlichkeit" gegenüber damaligen Usancen; - der Verf.) "von einem Verbot der Heiraten ebensowenig die Rede sei wie von einem Verbot von Prozessen und Klagen. Es ist lediglich vorgeschrieben: der Arbeiter soll nur vorher seine Absicht anzeigen, damit ich in der Lage bin, wenn ich es für zweckmäßig halte, unnötige Klagen abzuwenden, respektive törichte Heiraten zu verhindern. Daß ich in einzelnen Fällen so weit gehe zu sagen: ... ich halte die Heirat für ganz leichtfertig, ... sage: wenn Ihr meinen Rat nicht befolgt, hebe ich das Arbeitsverhältnis auf, natürlich mit Kündigung - das versteht sich von selbst. ... wenn ihr aber meinen Anforderungen und meinem Rate folgt, so stehe ich auch für euch ein."³⁾

1) Schraepler, S. 13.

2) Born, Staat, S. 100.

3) abgedruckt bei Schraepler, S. 99 ff (101/102).

Wenn derselbe in der gleichen Rede die Existenz eines vierten Standes als Legende bezeichnet und meint: "Die Arbeiterschaft steht heute jeder anderen Kategorie von Staatsbürgern gesetzlich gleich"¹⁾, so muß das wie gemeiner Hohn klingen. Er verteidigte die uneingeschränkten Machtbefugnisse des Unternehmers bis zum äußersten und betrachtete die wenigen Schutzbestimmungen der GewO von 1891 als ein "Ausnahmegesetz gegen den Arbeitgeber"²⁾; verheerend wirkte sich insofern auch sein zeitweiliger Einfluß auf Kaiser Wilhelm II. aus.³⁾

Aber nicht nur das Einwirken bis in die intimsten Bereiche der Privatsphäre (Ablehnung des gewünschten Ehepartners des Arbeiters durch den Unternehmer!), sondern auch die Beschränkung und zum Teil völlige Aufhebung der staatsbürgerlichen Rechte durch die Willkür des Unternehmers führte zum ohnmächtigen Haß der Arbeiterschaft oder auch zu völliger stumpfer Gleichgültigkeit.

Deutliches Beispiel dafür sind die folgenden Sätze Krupps in "Ein Wort an meine Angehörigen" (1877):

"Genießt, was Euch beschieden ist. Nach getaner Arbeit verbleibt im Kreis der Eurigen Das sei Eure Politik. Aber für die große Landespolitik erspart Euch die Aufregung, dabei werdet Ihr frohe Stunden erleben. Höhere Politik treiben erfordert mehr freie Zeit und Einblick in die Verhältnisse, als dem Arbeiter verliehen ist. Ihr tut Eure Schuldigkeit, wenn Ihr durch Vertrauenspersonen empfohlene Leute erwählt. Ihr erreicht aber nichts als Schaden, wenn Ihr eingreifen wollt in das Ruder der gesetzlichen Ordnung. ... äußerste Strenge soll gehandhabt werden gegen solche, die den Frieden stören wollen."⁴⁾

1) bei Schraepler, a.a.O.

2) Schraepler, S. 11/12.

3) Schraepler, a.a.O.

4) abgedruckt bei Schraepler, S. 95 ff (98/99).

Reichsgesetzliche Strafvorschriften galten nur für die Behinderung und Beeinträchtigung der Wahl zum Reichstag und selbst diese hatten in tatsächlicher Hinsicht nur geringe Wirkung (s.o. Wahlrecht). Ansonsten "kommandierte man seine Arbeiter in das Wahllokal und zwang sie, den ihnen überreichten Stimmzettel mit dem Namen des 'Ordnungsmannes' " (= vom Arbeitgeber "empfohlener" Kandidat; der Verf.) "in der erhobenen Hand, den Wahlkontrolleuren sichtbar, zu tragen, bis er in der Wahlurne verschwunden war."¹⁾

Damit nicht der irrige Eindruck entsteht, daß diese Situation sich bis 1914 wesentlich geändert hätte, sei noch ein Beispiel aus dem Jahre 1912 angeführt:

"Der größte Teil der Selbstverwaltungseinrichtungen hängt von dem guten Willen der Großunternehmer ab Die Lage der Arbeitnehmer ist besonders peinlich, wenn das Gesetz die Annahme einer Wahl verlangt. So kamen bei den ersten Wahlen zu den neu eingerichteten sozialpolitischen Ausschüssen an den bayerischen Handelskammern zwei Fälle vor, in denen Techniker um Entbindung von der Übernahme der Amtspflicht baten, weil ihre Firmen ihnen die Kündigung in Aussicht gestellt hätten."²⁾

Wie stark diese Erinnerung an die Unterdrückung als Mensch wie als Staatsbürger war, wird deutlich in den ausdrücklichen Garantien des Art. 118 I 2 WRV, der allgemein für die Meinungsäußerungsfreiheit bestimmt: "An diesem Recht darf ihn (den Bürger) kein Arbeits- oder Anstellungsverhältnis hindern, und niemand darf ihn benachteiligen, wenn er von diesem Recht Gebrauch macht"³⁾, wie des Art. 160 WRV: "Wer in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis steht, hat das Recht auf die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte. ..." ⁴⁾

So ging Abbe insofern der Revolutionsgesetzgebung um ein Menschenalter voraus.⁵⁾

1) Geck, S. 144.

2) Potthoff, Probleme, S. 23.

3) zitiert bei Mayer - Maly, S. 8

4) abgedruckt bei Hartung, S. 109.

5) Salomon, S. 102.

2) Die Koalitionsfreiheit

Da die Koalitionsfreiheit für den einzelnen Arbeitnehmer einen Spezialfall der Ausübung seiner persönlichen Freiheit darstellt, mag dieser Gesichtspunkt hier im Rahmen des Individualarbeitsrechts erörtert werden.

a) Abbes Auftreten gegen staatliche Willkür

wie der Staat den Arbeitern die Wahrnehmung ihres in § 152 GewO seit 1869 formell garantierten Koalitionsrechts erschwerte, wurde bereits oben dargelegt.

Insofern konnte natürlich auch Abbe bezüglich der Belegschaft des Zeisswerkes keine Verbesserung erreichen. Seine persönliche Einstellung machte er jedoch darin deutlich, daß er - gerade in einer Zeit der starken Mehrung von Versammlungsverboten¹⁾ und größter Schikane durch die Polizeibehörden - im Jahre 1900 zu Jena in öffentlicher Volksversammlung eine Rede hielt gegen die rechtswidrige Beschränkung der Versammlungsfreiheit (die insbesondere auch die Gewerkschaften beschwerte, s.o.) im Großherzogtum Sachsen: "Nun aber ist es, meine ich, Zeit, die willkürliche Beschränkung der bürgerlichen Rechte in unserem Land nicht mehr abzuwehren mit Klagen und Bitten ..., sondern ... durch laute Anklage und schärfsten Protest."²⁾

Gerade die strafrechtliche Verfolgung jeder kollektiven Betätigung, insbesondere auch der Sozialdemokraten (s.o.), dürfte u.a. Abbe zur Statutsbestimmung des § 82 I Nr. 3 veranlaßt haben, bei kurzer Strafhaft das Arbeitsverhältnis nicht aufzulösen, sondern nur zu suspendieren³⁾, s. dort.

b) Garantie der freien Vereinigung

Entscheidend war aber neben der Repression durch den Staat

1) Elster, Sozialpolitik, S. 488.

2) SPS, S. 198.

3) Pierstorff, Abbe, S. 23.

selbst insbesondere die völlige Negation eines Rechtsschutzes der Koalitionsfreiheit durch den Staat gegen Übergriffe der anderen Seite.

Als besonders ungerecht empfunden wurde, daß bei geringster Andeutung eines Koalitionszwanges zur Erreichung von Solidarität das Sondergesetz der verschärften Strafbestimmungen des § 153 GewO eingriff (s.o.), dagegen aber keinerlei Strafe vorgesehen war für solche, welche andere h i n - d e r t e n , sich an einer Koalition zu beteiligen oder andere nötigten, von einer Koalition zurückzutreten.¹⁾

Die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft war nämlich ein beliebter Grund zur Nichtanstellung bzw. zur Kündigung des Arbeitnehmers²⁾; auch die Aussperrung war ein häufig angewendetes Mittel, das Verlassen der Koalition zu erzwingen.³⁾

Hier nun offenbart sich die gänzlich entgegengesetzte Haltung Abbés:

Der besonderen Bedeutung der Freiheit der Arbeiterschaft, sich zu organisieren, der freien Vertretung ihrer Interessen, trägt er dadurch Rechnung, daß er ihre B e s c h r ä n - k u n g durch den Unternehmer ausdrücklich in einem eigenen Absatz (§ 58 II) v e r b i e t e t , also für die Belegschaft des Zeisswerkes den vom Staat versagten Rechtsschutz garantiert.

Nach ihm mußte sich das Arbeitsverhältnis darstellen als reines Vertragsverhältnis von tatsächlich Gleichberechtigten.⁴⁾ Deshalb sprach er sich auch in der Öffentlichkeit für die Bildung starker Interessenvertretungen der Arbeiterschaft aus (s. schon oben, Reden vor dem Freisinnigen Verein).

1) Berlepsch, Sp. 726; ebenso Herkner, Arbeiterfrage, S. 45.

2) zu einem Beispiel aus dem Jahre 1909, vgl. Trenn, S. 9.

3) vgl. Lotmar, II. Bd., S. 255/256.

4) Petrenz, Abbe, S. 12.

Weiterhin förderte er das Solidaritätsbewußtsein der Arbeiterschaft und ihre Ansätze zu eigener Verantwortung, so etwa, wenn er seine positive Einstellung zur Idee genossenschaftlicher Selbsthilfe durch Konsumvereine dokumentierte, indem er öffentlich für deren Erhaltung eintrat¹⁾ - im Gegensatz zur Repression anderer Unternehmer gerade auch gegen derartige Eigeninitiativen der Arbeiterschaft.

Damit wird auch verständlich, daß Ende 1913 im Metallarbeiterverband zu Jena von 2470 Mitgliedern 2223 bei Zeiss arbeiteten²⁾, die Organisationsquote der Zeiss'schen Arbeiter überproportional hoch war³⁾.

Daß Abbe zu Recht dem Koalitionsrecht und seiner freien Ausübung eine überragende Bedeutung beimaß, wird heute niemand leugnen; das zeigt sich auch, nachdem es bereits seine verfassungsrechtliche Anerkennung in Art. 165 WRV gefunden hatte, durch seine Sonderstellung in Art. 9 III 2 GG: wegen seiner besonderen Gefährdung ist es das einzige Grundrecht, dem die Verfassung der BRD **a u s d r ü c k l i c h** eine **u n m i t t e l b a r e** Drittwirkung verliehen hat.

c) Das Streikrecht

Allerdings hatte auch im Zeisswerk die Ausübung des Koalitionsrechts in Form eines Streiks die Befugnis der Geschäftsleitung zur fristlosen Kündigung (mit Verlust der Abgangsentschädigung, Rentenanswartschaften etc.) zur Folge. Dies war zwar zur Zeit Abbes nicht aktuell, aber in § 58 II ("Vertretung der Interessen ... innerhalb der Grenzen ... der im Arbeits- oder Anstellungsvertrag übernommenen Pflichten") angelegt.

Sicherlich wurde die Arbeiterschaft bei Abwägung der mög-

1) SPS, S. 157 ff (159).

2) Demuth, S. 65.

3) Leuner, S. XIII.

lichen Verluste auch von Streiks abgehalten¹⁾; daß jedoch bis 1921 im Zeisswerk trotz mancher Unstimmigkeiten (vgl. später) keine Streiks stattfanden, läßt sich allein hieraus nicht erklären. So gab es gerade im ersten Dezennium des 20. Jahrhunderts eine Unzahl von Streiks unzufriedener Arbeitnehmer, die sich damit ebenso der Gefahr des Verlustes ihres Arbeitsplatzes und ihrer Existenz aussetzten, in den verschiedensten Unternehmen.

Die Streikunwilligkeit der Zeissarbeiter ist vielmehr gerade aus der grundsätzlichen Zufriedenheit mit ihrer gehobenen wirtschaftlichen wie persönlich-rechtlichen Position zu erklären, die - aus marxistischer Sicht - zu einer "Korruptionierung"²⁾ und zur Entstehung eines "Stehkragenproletariats"³⁾ führte.

Schließlich sei noch ein Vergleich zur späteren rechtlichen Behandlung des Streiks gezogen: selbst in der stark kollektiv und arbeiterbewußt denkenden Weimarer Zeit galt der Streik als Verletzung des Arbeitsvertrages und damit als Grund zur fristlosen Kündigung.

Von dieser Auffassung rückte das BAG erst 1955 in seiner grundlegenden Entscheidung über die nur suspendierende Wirkung des (rechtmäßigen) Streiks ab.⁴⁾ Es beließ dabei aber dem Arbeitgeber das Kampfmittel der "lösenden" Aussperrung, wobei die Wiedereinstellung nach Kampfe in das unternehmerische Ermessen gestellt wurde. Erst 1971 entschied nach wachsender Kritik das BAG nunmehr, daß auch Aussperrungen im allgemeinen nur suspendierende Wirkung haben, also das Arbeitsverhältnis nicht auflösen.⁵⁾

1) vgl. Rechenschaftsbericht des Stiftungskommissars, bei Schumann, S. 141.

2) so Schumann, S. 146, 202 etc.

3) Schumann a.a.O.

4) BAGE 1, 291 ff (291).

5) BAGE 23, 292 ff; vgl. aber auch den Wortlaut des § 25 KSchG von 1951, der - auch heute noch gültig - die Kündigungsschutzvorschriften dieses Gesetzes im Fall eines Arbeitskampfes ausdrücklich nicht anwendbar sein läßt.

3) Der Gleichbehandlungsgrundsatz

a) Das allgemeine Gebot

Zwingende Konsequenz der Auffassung Abbes von der persönlichen Freiheit des einzelnen, insbesondere von der Nichteinmischung in die Privatsphäre durch den Unternehmer, ist das Verbot der Diskriminierung bezüglich Bekenntnis, Parteistellung und Abstammung in § 56.

Das Gebot der Gleichbehandlung gilt dabei nicht nur für die Einstellung (§ 56 I), sondern auch die Weiterbeschäftigung und Beförderung darf nur von den Fähigkeiten und Leistungen des Arbeitnehmers abhängig gemacht werden (§ 56 II).

Nach der damaligen Rechtslage bestand dagegen die Gleichheit nur vor dem Gesetz, verankert in den einzelnen Landesverfassungen; eine entsprechende Verpflichtung des Unternehmers war nicht vorgesehen. Vielmehr gehörte die Differenzierung, etwa nach Parteistellung, Gewerkschaftszugehörigkeit (s.o.), aber auch nach Religion und Abstammung zum selbstverständlichen Recht des Unternehmers, der sich ja auch ohne weiteres die Regelung der Privatverhältnisse der Arbeitnehmer anmaßte, s.o..

Gerade Unternehmer, deren zum Teil umfassende Wohlfahrts-einrichtungen strenger christlicher (katholischer oder protestantischer) Gläubigkeit entsprangen, waren auf ein "gottgefälliges" Leben ihrer Arbeitnehmer, die nach dem Gesichtspunkt der Konfessionszugehörigkeit ausgesucht wurden, sehr bedacht, so z.B. der katholische Unternehmer Brandts. "Seine patriarchalische Fürsorge ging ... soweit, daß er sittliche Bestimmungen in der Fabrikordnung erließ, denen sich die Arbeitnehmer unterwerfen mußten, auch außerhalb der Fabrik."¹⁾

1) Mathiak, S. 3.

Geradezu wohltuend hebt sich dagegen Abbes liberaler Frei-
geist und die daraus resultierende Nichtunterscheidung
auch nach Glaubensbekenntnissen ab.

Gesetzliche Durchsetzung fand der Gleichbehandlungsgrund-
satz erst nach 1918. In der Weimarer Republik stand da-
bei der Kollektivgedanke im Vordergrund: Arbeitgeber und
Betriebsrat (nur in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitneh-
mern) mußten in ihren Richtlinien für das betriebliche
Arbeitsverhältnis entsprechende Diskriminierungsverbote
aufnehmen (§§ 78 Nr. 8, 81 BRG¹⁾); bei Kündigung aus der-
artigen Anlässen mußte sich der Arbeitnehmer mit Ein-
spruch an den Betriebsrat wenden (§ 84 Nr. 1 BRG).

Heute ist wieder wie bei Abbe die Betonung des Indivi-
duums und seines Schutzes in den Vordergrund gestellt;
es gilt der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz
auch ohne ausdrückliche Regelung im Betrieb als Ausfluß
und Anwendungsfall des allgemeinen Gleichheitssatzes des
Art. 3 GG.²⁾

Dieser verbietet Diskriminierungen und sonst sachwidrige
oder willkürliche Differenzierungen.³⁾ Bei Verletzung
dieses Grundsatzes ist der einzelne Arbeitnehmer nicht
auf Intervention eines Betriebsrats angewiesen, sondern
zur selbständigen Rechtsverfolgung berechtigt:

Eine Kündigung unter Verstoß gegen das Diskriminierungs-
verbot ist absolut unwirksam; es bedarf keiner Klagerhe-
bung innerhalb der von § 4 KSchG verlangten Dreiwochen-
frist (§ 13 III KSchG).

Auf Vergünstigungen, die ohne sachlich gerechtfertigte

1) abgedruckt bei Erdmann, S. 244 ff (244).

2) BAG AP Nr. 39 zu § 242 Gleichbehandlung.

3) vgl. Hueck-Nipperdey I, § 48a.

Differenzierung nur ein Teil der Belegschaft erhält, steht auch den Benachteiligten ein Anspruch zu.¹⁾

§ 75 I BetrVG ist dabei nur Bestätigung dieses allgemeinen Rechtsgedankens. Seine Aufnahme ins BetrVG zeigt aber die weiterhin eminente Bedeutung, die ihm auch heute noch zukommt, insbesondere in Erinnerung an die Zeit des Nationalsozialismus:

So mußte auch die Zeiss'sche Statutsbestimmung des § 56 unter dem Druck des nationalsozialistischen Regimes 1935 abgeändert werden²⁾ - "Das einzustellende Gefolgschaftsmitglied muß für den Betrieb geeignet, unbescholten, erbgesund, arisch, deutscher Abstammung und Mitglied der Deutschen Arbeitsfront sein"³⁾ -, dessen Einstellung der Abbes u.a. auch

1) Hanau-Adomeit, S. 40.

2) David, Carl Zeiss Mitteilungen, S. 209.

3) Fischer, S. 297.

schon deshalb noch völlig konträr lief, da dieser in einer Zeit wiederauflebender Judendiskriminierung bis zu seinem Lebensende gegen den Antisemitismus eingetreten war.¹⁾

Daß in einem derartigen Staatswesen der Betrieb aus äußeren Zwängen heraus nicht seinen Grundsätzen gemäß weitergeführt werden konnte, kann nicht, wie zum Teil versucht wird²⁾, als Schwäche des Abbeschen Systems angesehen werden, ist doch auch j e d e r Betrieb fest in die entsprechende Staatsordnung eingegliedert (vgl. heute das Zeisswerk in Jena als "Volkseigener Betrieb").

b) Durchsetzbarkeit in der Praxis

Der Vorwurf der Undurchsetzbarkeit dieser Maxime des § 56 I (bezüglich der Einstellung), wie er etwa von Pierstorff erhoben wird³⁾, d.h. der Betrachtung als einer praktisch unverbindlichen Direktive, könnte ebensogut auch die heute bestehende Rechtslage treffen, die sich insofern von der Statutsbestimmung nicht unterscheidet:

Soweit der Unternehmer keine Anhaltspunkte für die Gründe der Anstellung oder Ablehnung der Bewerbung äußert, ist ihm die Auswahl grundsätzlich frei überlassen. Bei einem offensichtlichen Verstoß ist bei Abbe ein prozessuales Vorgehen nach § 92 (Verletzung des Grundsatzes der Neutralität) möglich, heute eine Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats nach § 99 II Nr. 1 BetrVG, dessen Vorgänger, § 61 IIIc BetrVG von 1952, noch ausdrücklich einen Verstoß gegen das Gebot der Gleichbehandlung als Verweigerungsgrund aufführte.

1) Esche, S. 28; ebenso Linck, S. 10.

2) Leuner, S. XVIII.

3) Pierstorff, Carl Zeiss Stiftung, S. 324.

Jedoch kann genausowenig, wie Pierstorff der Statutsbestimmung vorhält, aber auch heute dadurch ein Anstellungsanspruch des abgewiesenen Bewerbers begründet werden; allenfalls kann der Betriebsrat die Anstellung des protegierten Bewerbers verhindern¹⁾. Selbst in Betrieben mit mehr als 1000 Arbeitnehmern, in denen vom Betriebsrat gem. § 95 BetrV Einstellungsrichtlinien erzwungen werden können, besteht bei deren Verletzung kein Anspruch des zurückgesetzten Bewerbers.

Allerdings wurde im Zeisswerk - als Ausfluß dieses Neutralitätsgedankens - ein Arbeiter bei seiner Einstellung schon "weder nach seinem religiösen oder politischen Standpunkt g e f r a g t , noch danach, welchen Vereinen, geselligen, wirtschaftlichen, politischen oder solchen anderen Charakters er angehört"(e)²⁾.

Dem entspricht voll die heutige Rspr zu § 123 BGB, wonach ein Arbeitnehmer bei Abgabe einer wahrheitswidrigen Erklärung nicht arglistig handelt, wenn die Frage einen unzulässigen Eingriff in seine Privatsphäre darstellt, so etwa nach der Parteizugehörigkeit.³⁾ Das Fragerecht des Arbeitgebers wird auf Umstände begrenzt, die für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe von Bedeutung sind.

"Die Wirklichkeit der Personalfragebogen steht zu den genannten Grundsätzen freilich oft genug in einem bedauerlichen Gegensatz"⁴⁾, so daß sich eine große Anzahl von Unternehmen auch heute noch durchaus ein Beispiel an Abbes freiheitlich-demokratischer Anschauung nehmen könnte.

c) Niederschlag in anderen Bestimmungen

Der Grundsatz einer gerechten Gleichbehandlung findet sich

1) Hueck, S. 62.

2) Auerbach, Zeisswerk, S. 161 - Sperrdruck vom Verf.

3) Palandt, § 123 Rdn 2 c bb.

4) Gamillscheg, Nr. 69.

auch in § 96 verwirklicht, der die bei Notsituationen mögliche Einschränkung der Leistungen des Betriebs gegenüber allen Werksmitgliedern, also auch unterschiedslos für hohe Angestellte (einschließlich Geschäftsleitung) eintreten läßt, zugleich ein bedeutsamer Gedanke zur Verringerung der Gegensätze im hierarchischen Betriebsaufbau und damit der Demokratisierung des Betriebs (allgemein dazu s. Unternehmensmitbestimmung).

Weiteren Niederschlag hat dieser Grundsatz in § 98 V gefunden, der im Rahmen der Gewinnbeteiligung eine g l e i c h m ä ß i g e Verteilung an die Arbeiter verlangt, vgl. ähnlich heute bei Gratifikationen¹⁾.

4) Die Arbeitszeit

a) Festlegung der Stundenzahl

Der einzige Ansatz der Gesetzgebung zu einer allgemeinen Regelung bezüglich der Arbeitszeit war § 134 b I Nr. 1 GewO von 1891. Danach mußte in der Arbeitsordnung größerer Betriebe eine Bestimmung über Anfang und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit im Betrieb aufgenommen sein.

Es wurde damit dem Unternehmer - als Fortschritt zu den bisherigen Gepflogenheiten - eine grundsätzliche Normierung der Länge des betrieblichen Arbeitstages (und der Pausen) anbefohlen, wobei er in dieser Festlegung jedoch völlig frei nach seinem Belieben verfahren konnte, etwa auf 12 Stunden oder mehr, s. bei Arbeitsordnung.

Dem Arbeitnehmer sollten dadurch lediglich Kenntnis und Gewißheit darüber gegeben werden, mit welcher Höchststundenzahl er am Tag durchschnittlich zu rechnen hatte. Allerdings waren auch bezüglich dieses "Fortschritts" noch

1) vgl. Palandt, § 611 Rdn 9 b.

Modifikationen und Ausnahmen in mannigfacher Form zugelassen.

Eine derartige Normierung (damals auf 9 Stunden) war im Zeisswerk 1892 durchgeführt worden. Im Gegensatz zur bloßen Festlegung einer normalen Höchstdauer, wie sie durch § 134 b I Nr. 1 GewO gedacht war, bedeutete sie bei Abbe jedoch von Anfang an nicht lediglich ein Pflichtmaß der Arbeiter, sondern ein zugleich ihnen zustehendes **R e c h t**¹⁾ - als **M i n d e s t**dauer zur Sicherung eines geregelten Einkommens, vgl. genauer bei Wirtschaftsrisiko.

b) Der Achtstundentag

aa) Einführung im Jahre 1900

Auch bei Schaffung des Arbeiterschutzgesetzes (GewO - Novellierung von 1891) hatte sich der Reichstag nicht zur Fixierung einer gesetzlich bestimmten Höchstdauer des Arbeitstages für alle Arbeiter durchringen können.²⁾

Neben der Beschränkung der Arbeitszeit für Frauen auf 11 Stunden (§ 137 II GewO) und für Jugendliche zwischen 14 und 16 Jahren auf 10 Stunden (§ 135 III GewO) war lediglich durch eine Generalklausel in § 120 e III GewO dem Bundesrat die Befugnis eingeräumt worden, "für solche Gewerbe, in welchen durch übermäßige Dauer der täglichen Arbeitszeit die Gesundheit der Arbeiter gefährdet wird", im einzelnen die Höchstdauer der Arbeitszeit festzusetzen.

Dies geschah z. B. durch die VO für Bäckereien und Konditoreien, die Tag und Nacht durcharbeiteten, im Jahre 1896 mit folgenden Begrenzungen: Höchstarbeitszeit von durchgehend 12 Stunden, Gebot einer ununterbrochenen Ruhezeit

1) Katscher, Carl Zeiss Stiftung, S. 6; ebenso Pierstorff, Carl Zeiss Stiftung, S. 285.

2) ausführlich dazu Rost, S. 66.

zwischen zwei Schichten von mindestens 8 Stunden, oder durch die VO für Bleifarbenfabriken im Jahre 1903: Höchst- arbeitszeit von 10 Stunden für Arbeiter, die durch die Be- rührung mit den bleihaltigen Stoffen besonders gefährdet waren.¹⁾

Erst anhand dieser Beispiele - als Höchstgrenzen für beson- ders gefährdete Berufe! - läßt sich ermessen, was die Ein- führung einer Arbeitszeit von acht Stunden täglich für ei- nen "normalen" Arbeiter bedeutete, wie sie Abbe im Zeiss- werk - als einem der ersten Werke in Deutschland über- haupt²⁾ - im Jahre 1900 durchführte. Seit er 1876 als Teil- haber in die Firma eingetreten war, war infolge seiner persönlichen Anregungen die Arbeitszeit von 12 Stunden all- mählich bis auf 9 Stunden im Jahre 1891 verkürzt worden.³⁾

bb) Bedeutung

Die Verkürzung der Arbeitszeit war eines der wichtigsten Anliegen Abbes. Insofern stimmte er wiederum voll mit der damaligen Arbeiterbewegung überein, die den 1. Mai (In- krafttreten der 10 Stunden-Bill in England im Jahre 1847) zum Weltfeiertag erhob "zur Demonstration für den allgemei- nen gesetzlichen Achtstundentag"⁴⁾. So wurde den Arbeitern im Zeisswerk zur Feier dieses denkwürdigen Datums von Abbe auch der Nachmittag des 1. Mai unter Lohnfortzahlung frei- gegeben⁵⁾, im krassen Gegensatz zu den übrigen Unternehmern, die auf Maifeiern ihrer Arbeiter mit allen ihnen möglichen Sanktionen antworteten.

Psychologischen Ansporn gaben Abbe die katastrophalen Ver- hältnisse in der Weberei, in der sein Vater gearbeitet hat- te (s.o.); nicht allein der körperliche Raubbau war jedoch für ihn ausschlaggebend:

1) Elster, Lexikon, S. 38.

2) Leuner, S. XIII.

3) Willemsen, S. 167.

4) Potthoff, Probleme, S. 212; vgl. auch Pierstorff, Abbe,

5) Schomerus, Geschichte, S. 180. S. 17.

"Es ist keine Grundlage für die Erhaltung eines höheren sittlichen und geistigen Niveaus und für die Pflege gesunden Familienlebens in der Majorität des Volkes, daß der Arbeiter keine andere Abwechslung habe als zwischen strenger Arbeit und Befriedigung des dringendsten Ruhebedürfnisses."¹⁾

Tatsächlich hatte aber der Arbeiter bei den herrschenden langen Arbeitszeiten keine Gelegenheit, wirksam Anteil zu nehmen an öffentlichen Angelegenheiten, an geistigen und kulturellen Bestrebungen.²⁾

"Eine körperlich gesunde und frische, geistig hochstehende Arbeiterschaft ist Abbes Ideal".³⁾ Seine Parole für die "Humanisierung der Arbeit"⁴⁾ lautet daher "Drittteilung des Tages: 8 Stunden Unternehmerdienst - 8 Stunden Schlaf - 8 Stunden Menschsein"⁵⁾.

cc) Kritik

Der Vorwurf der DDR-Autoren, es habe sich dabei allein um eine unternehmerische Zweckentscheidung Abbes, eine "erste Rationalisierungsmaßnahme"⁶⁾ gehandelt, muß dabei zurückgewiesen werden:

Es ist zwar zuzugeben, daß allein der Titel seines Vortrages von 1901 - "Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Verkürzung des industriellen Arbeitstages"⁷⁾ - eine derartige Annahme nahelegt.

Selbst ohne Berücksichtigung der psychologischen Motivation

1) SPS, S. 48; ebenso Herkner, Arbeiterfrage, S. 159.

2) Schildbach, Sp. 632; vgl. ein anschauliches Beispiel bei Göhre, S. 151.

3) Schildbach, a. a. O.

4) Ebeling, S. 34.

5) SPS, S. 238.

6) Sonntag, S. 99; ebenso Schumann, S. 148.

7) SPS, S. 203 ff.

(s.o.) läßt sich dieser Standpunkt nicht halten, wie in folgendem darzulegen sein wird. "Die Grundeinstellung ist sozial, das ... produktionspolitische Element ist nicht Zweck, sondern Mittel"¹⁾; dies wird selbst von Hilde Weiss ehrlich anerkannt, die Abbes Einstellung als solche als kapitalistische Utopie ablehnt, sich also auf rein marxistischem Boden befindet:

"Die Sozialpolitik ist also Hauptzweck seines Handelns, während sie heute bei Ford, dem Kapitalisten par excellence, als Nebenprodukt seiner Produktions- und Organisationsmethode erscheint."²⁾

Entscheidend ist zunächst einmal, an wen dieser Vortrag mit seiner Feststellung, daß die Verkürzung der Arbeitszeit keine Verminderung der Arbeitsleistung, sondern u. U. sogar eine Erhöhung bringe, gerichtet war. Angesprochen war hier die deutsche Wirtschaft, insbesondere die Unternehmer, die infolge ihrer ungeschulten Wirtschaftskennntnis glaubten, "diese Niedrighaltung" (erg.: des Kostenelements; der Verf.) "nur durch niedrige Löhne und lange Arbeitszeiten erreichen zu können"³⁾, allein weil man davon ausging, "daß eines Vorteil des anderen Nachteil sein müsse"⁴⁾. Gerade gegen diese Grundeinstellung wollte Abbe mit seinem Vortrag ankämpfen, wie er am deutschen Mechanikertag in Dresden auch noch damit auf wütende Ablehnung der Unternehmer stieß⁵⁾.

Er hält nach seinen eigenen Worten den produktionspolitischen, wirtschaftlichen Vorteil der Arbeitszeitverkürzung in der Bilanz eines großen Landes für durchaus gering; ihre immense Bedeutung sieht er vielmehr im Kampf gegen die nutzlose Kraftverschwendung auf Kosten der Mitwirkung der Intelligenz und geistigen Regsamkeit des einzelnen⁶⁾ (s.o.).

1) Thalheim, S. 17.

2) Weiss, S. 62/63.

3) Thalheim, S. 14.

4) Auerbach, Zeisswerk, S. 169; vgl. auch Markus, S. 653.

5) Ebeling, S. 35.

6) SPS, S. 238.

Bezeichnend ist deshalb, daß Abbe nicht einen Augenblick allein bei der Leistungserhöhung verbleibt, sondern sofort die Fragestellung auf einen weiteren Punkt richtet, der einem Unternehmer in seiner profitorientierten produktionspolitischen Motivation vollständig gleichgültig sein konnte, eine Frage, die - soweit ersichtlich - bis dahin überhaupt nicht im Rahmen dieser Problematik angeschnitten worden war:

"Welche Wirkung hat die Verkürzung der Arbeitszeit, wenn dabei der Effekt der Verkürzung ausgeglichen wird durch Intensität der Arbeit, auf die Person?"¹⁾ Hat sie eine Mehrstrapaze herbeigeführt oder nicht?"²⁾

Abbe verneint dies aufgrund der Erfahrungen im eigenen Betrieb und eines Beispiels in England, wonach dort in einem Metallbetrieb der Regierung bei Herabsetzung der Arbeitszeit von 9 auf 8 Stunden die im gleichen Zeitlohn beschäftigten Arbeiter mehr leisteten, obwohl sie das gerade nicht wollten: im Gegenteil herrschte der Gedanke, man könne durch die Verkürzung den Unternehmer zwingen, Platz zu schaffen für weitere Arbeitnehmer und damit zur Verminderung der Arbeitslosenzahl beitragen.³⁾ Grund für die automatische und bewußte Leistungssteigerung ist nach seiner Feststellung der sonst bei längerer Beschäftigung und damit stärkerer Ermüdung eintretende größere Kraftverbrauch, der seine Regeneration aus häufigerem "Leergang" schöpft - was aber nicht zu einer wirklichen Erholung des Arbeiters führt, wie sie durch eine Arbeitszeitverkürzung gegeben ist.⁴⁾

Schließlich hat Abbe der Arbeiterschaft diesen Achtstundentag auch nicht aufoktroziert, wie man bei einem allein auf seinen Vorteil bedachten Unternehmer erwarten könnte; viel-

1) zitiert nach Weincl, S. 17.

2) SPS, S. 216.

3) SPS, S. 221.

4) vgl. SPS, S.231.

mehr wurde eine streng demokratische Abstimmung durchgeführt: obwohl Abbe von vorneherein erklärt hatte, daß zwar der Zeitlohn derselbe bliebe, aber der Akkordlohn pro Stück nicht erhöht würde, ergab die geheime Abstimmung der erwachsenen Arbeiter nicht nur die für die Einführung von Abbe geforderte 3/4-Mehrheit, sondern sogar eine 6/7- oder 7/8-Majorität.¹⁾

Ebensowenig kann dem zugestimmt werden, daß "die bisher in einzelnen Punkten noch liberal gehandhabte Arbeitsdisziplin radikale Verschärfungen erfuhr"²⁾, so aber Schumann. Diese angeblichen Verschärfungen betreffen Maßnahmen, die heute in fast jedem Betrieb selbstverständlich sind.

So wurde etwa "das Umherstehen, Diskutieren und das Zeitungslesen untersagt"³⁾. Dasselbe gilt neben der Untersagung von Alkoholgenuß während der Arbeitszeit⁴⁾, für das Verbot von Besuchen anderer Abteilungen in Privatangelegenheiten, oder das Verbot, Aufrufe zirkulieren zu lassen und Unterschriften zu sammeln⁵⁾.

"Dieses letzte Verbot richtete sich gegen die politische Betätigung der Arbeiter im Betrieb"⁶⁾, bemängelt Schumann. Dazu ist zu bemerken, daß eine derartige politische Propaganda heute nach allgemeiner Auffassung wegen Gefährdung des Betriebsfriedens nicht erlaubt ist, ob nun dieses Ergebnis aus einer unmittelbaren Anwendung des § 74 II 21. HS BetrVG auch auf die Belegschaft hergeleitet oder als Ausfluß der allgemeinen arbeitsvertraglichen Verpflichtung angesehen wird, auf den geordneten Betriebsablauf Rücksicht zu nehmen.⁷⁾

1) SPS, S. 209.

2) Schumann, S. 148.

3) BACZ Nr. 23, bei Schumann, S. 148.

4) Schomerus, Arbeitsverhältnis in der Optischen Werkstätte, S. 17.

5) Schumann, S. 196.

6) Schumann, a.a.O.

7) vgl. Fitting / Auffahrt, § 74 Rdn. 9 und 10.

Im übrigen sind die Angaben zu ungenau und zu widersprüchlich, etwa die Behauptung, Abbe habe im April 1900 erklärt, kleinere Versäumnisse, wie Besuche beim Arzt, würden nicht mehr wie bisher entschädigt¹⁾. Andererseits nämlich war bereits im Februar 1900 ein Nachtrag zum Arbeitsvertrag betreffend § 616 des neu geltenden BGB erfolgt mit einer weiteren Ausdehnung der Bezahlung bei unverschuldeten Versäumnissen.²⁾

Ob es zutrifft, daß Garantien gegen den "Mißbrauch" der Freizeit zu anderen Erwerbsarbeiten eingebaut wurden³⁾, kann jedenfalls mit dem Argument dahingestellt bleiben, daß eine derartige Ausnutzung der Freizeit in keiner Form der Intention der Arbeitszeitverkürzung (Erholung, private Betätigung) entsprach, da die Arbeiter ja auch nicht nur ebensoviel wie vorher (gleicher Zeitlohn), sondern (im Akkord) sogar mehr verdienten. Die gleiche Zielrichtung hat heute auch die Nichtigkeit von Doppelarbeitsverträgen, soweit der Arbeitnehmer damit die gesetzlich festgelegte Höchstdauer von 48 Stunden pro Woche überschreitet (§ 134 BGB i.V.m. § 3 AZO).

Ebenso wurde auch nicht durch die zweistündige Mittagspause die Arbeitszeit "wieder zum 10 Stunden Arbeitstag"⁴⁾. Wenn auch durch die längere Pause und die entsprechende Erholung das Produktionsergebnis des Nachmittags wohl verbessert wurde, so war in einer kleinen Stadt wie Jena diese Mittagspause durchaus auch von Vorteil für die Arbeitnehmer, die z. B. ihr Mittagessen, wenn sie wollten, zu Hause in Ruhe einnehmen konnten. Schon vorher war Abbe - wie auch heute durch zahlreiche wissenschaftliche Forschungen als richtig belegt wird - gegen ein Durcharbeiten mit einer nur kurzen Ruhepause, unter Verlegung der Hauptmahlzeit an das Ende des Arbeitstages.⁵⁾ Weiterhin brachte die

1) Schumann, S. 148.

2) Auerbach, Zeisswerk, S. 198.

3) Schumann, S. 148.

4) Schumann, S. 151.

5) SPS, S. 354.

lange Mittagspause für das Werk infolge der erforderlichen Inbetriebhaltung von Maschinen, Heizung und Licht etc. durchaus auch ökonomische Nachteile.¹⁾

All diese, zum Teil geradezu kleinlichen Vorhalte können also Abbe das Verdienst nicht nehmen, Vorkämpfer des Achtsturentages gewesen zu sein. Generell wurde der 8 Stunden-Maximalarbeitstag erst 1918 eingeführt im Rahmen der DemobilisationsVO der Revolutionsgesetzgebung²⁾ und gilt im Grundsatz auch noch heute, § 3 AZO. Allerdings besteht schon für rund 91 % der Arbeitnehmer die tarifliche 40-Stundenwoche.³⁾

c) Regelungen bezüglich Überarbeit

Eine gesetzliche Vorschrift über Mehrarbeit existierte damals nicht, da es ja bereits an einer gesetzlich fixierten allgemeingültigen Höchstarbeitszeit fehlte, s.o.. Um die Arbeiter des Zeisswerkes aber vor dem Raubbau durch beliebige Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit zu schützen, nahm Abbe seinerseits die in seinem Betrieb festgesetzte Arbeitszeit von 9 Stunden, seit 1900 von 8 Stunden (s.o.) werktags zum Rahmen seiner Bestimmungen bezüglich Überarbeit, die damit in ihrer Auswirkung praktisch Regelungen über Mehrarbeit im heutigen Sinne darstellten:

§ 61 II konstituierte das Verbot der Verpflichtung und Anhaltung zu Überarbeit, also eine für die damalige Zeit bedeutende Einschränkung des Direktionsrechts des Unternehmers, mit Ausnahmen von Fällen der Betriebsstörung (wie heute, vgl. § 14 AZO).

§ 61 III läßt auch Überarbeit auf Grund von Vereinbarungen zwischen Unternehmer und Arbeitnehmer nur für eine Dauer von

1) Schomerus, Entwicklung d. Einrichtungen, S. 66.

2) vgl. Dehms, S. 2.

3) Gamillscheg, Nr. 182.

nicht länger als 4 Wochen zu. Abbe kennt den Wert der "Vertragsfreiheit" im Rahmen des damaligen Arbeitsverhältnisses: "Denn die Arbeiter sind der Mehrzahl nach nicht in der Lage, ihres Standesinteresses wegen die Gelegenheit zu zeitweiligem Mehrverdienst von der Hand zu weisen."¹⁾

Zur Verdeutlichung der sonst üblichen Praxis mag ein Beispiel bei Göhre dienen; in der von ihm zitierten Arbeitsordnung heißt es lapidar: "Abweichungen von der gewöhnlichen Arbeitszeit werden durch Anschlag bekanntgemacht. ... Jeder Arbeiter ist verpflichtet, zu vereinbartem Lohn auch nach Feierabend zu arbeiten."²⁾ Damit wird auch die häufig gehandhabte Möglichkeit zur Kündigung bei Verweigerung von Überarbeit verständlich.

Abbe dagegen setzt außerdem noch eine weitere Schranke zur Verhinderung der Überschreitung der Maximalarbeitszeit durch einen zwingenden Überarbeits z u s c h l a g in Höhe von 25 % des festen Zeitlohnes (§ 68, der aber bereits einen Vorläufer in der Arbeitsordnung von 1892 hatte³⁾); "es muß den Arbeitern Gewähr dafür geboten sein, daß die Inanspruchnahme freiwilliger Mehrleistung wirklich auf Fälle dringender Veranlassung beschränkt bleibe, d. h. sie muß für den Unternehmer zu einem ersichtlich schlechten Geschäft gemacht sein"⁴⁾ als eine "Art von empfindlicher Konventionalstrafe"⁵⁾, ein weiterer Beweis für den wirtschaftlich denkenden Praktiker.

Ein genereller Anspruch auf angemessene Zuschläge bei Mehrarbeit, grundsätzlich in Höhe von 25 %, wurde gesetzlich erst 1927 in § 6 a AZVO gewährt⁶⁾, der - nunmehr als § 15 AZO - bis heute fortgilt. Eine Regelung entsprechend

1) SPS, S. 357.

2) Göhre, S. 58.

3) Auerbach, Zeisswerk, S. 198.

4) SPS, S. 357.

5) SPS, S. 356.

6) Dehms, S. 26, 29.

§ 15 I 2 AZO, daß dieser Zuschlag bei einer durch Betriebsstörungen verursachten Mehrarbeit nicht gezahlt wird, galt auch im Jenaer Zeisswerk; zur Besonderheit der Lohnzahlung bei Betriebsstörungen s. dort.

Nimmt man nun noch die Regelung hinzu, daß auf Angestellte außerhalb des gewöhnlichen Lohnverhältnisses (= leitende Angestellte, die damals sog. Betriebsbeamten) diese Bestimmungen nicht anzuwenden sind (Umkehrschluß aus § 61 I), - wie sie auch der heute geltende § 1 II Nr. 2 AZO beinhaltet, so liegt praktisch eine betriebliche "AZO" vor, die im wesentlichen dem heutigen gesetzlichen Stand entspricht.

d) Sonntags- und Nachtarbeit

Seit der GewO-Novelle von 1891 (§§ 105a, b) war die Sonntagsarbeit für Arbeiter grundsätzlich verboten. Jedoch war dieser Schutz durch die zahlreichen Ausnahmestimmungen der §§ 105 c ff in der Praxis häufig illusorisch (s.o.).

Zur rigorosen Beschränkung von Durchbrechungen dieses Grundsatzes versuchte Abbe auch hier durch einen Lohnzuschlag von 50 % für Sonntagsarbeit - aus den gleichen Erwägungen heraus wie bei den Überarbeitszuschlägen, s.o. - die Sonntagsarbeit auf das absolut betriebserforderliche Minimum zu beschränken.

Dieser Lohnzuschlag von 50 % für Sonntagsarbeit wurde gleichzeitig mit einem ebenso hohen Zuschlag für Nachtarbeit in den revidierten "Arbeitsvertrag" von 1897 aufgenommen.¹⁾ Seit 1892 hatte für Sonntagsarbeit ein Zuschlag von 25 % gegolten.²⁾

Der Lohnzuschlag für Nachtarbeit verfolgte denselben Zweck der Beschränkung der Arbeitszeit, hier zur Gewährleistung

1) Willemsen, S. 167.

2) Auerbach, Zeisswerk, S. 198.

der Nachtruhe. Insofern fehlte es an jeglicher gesetzlicher Vorschrift. Das Arbeiterschutzgesetz von 1891 hatte das generelle Verbot von Nachtarbeit in seinen §§ 136 und 137 nur für Jugendliche und Arbeiterinnen eingeführt; daran hat sich bis zur heutigen Zeit nichts geändert, vgl. § 19 AZO und §§ 14 ff JArbSchG. Allerdings werden heute, insbesondere aufgrund von Tarifvereinbarungen, vielfach Lohnzuschläge für Nacht- wie auch Sonntagsarbeit gewährt.¹⁾

5) Gehaltsregelungen

Die Grundlage der Lohnzahlung im damaligen Zeisswerk war die Dreiteilung des Arbeitseinkommens:

- (1) fester (s. b)), unwiderruflicher (s. c)), pensionsfähiger Zeitlohn als Grundlohn, der auch als Ausgangsbasis für die Höhe der Abgangsschädigung diente (s. dort)
- (2) leistungsbezogene Bezahlung für Überverdienst durch Akkord
- (3) vom Gewinn der Firma abhängige schwankende Nachzahlung, vgl. bei Gewinnbeteiligung.

a) Die Lohnhöhe

Über die damalige Höhe des Lohns im Zeisswerk besteht Streit. Während der größte Teil der Autoren, nicht nur Abbes Nachfolger in der Geschäftsleitung (wie Czapski, Auerbach, Schomerus) von einem "wesentlich über dem Durchschnitt liegenden Lohn"²⁾ sprechen, nennt die marxistische Literatur ihn "niedriger als in anderen Betrieben"³⁾.

1) Palandt, § 611, Rdn 6 d.

2) so auch Demuth, S. 58 und Markus, S. 524.

3) Schumann, S. 193.

Am objektivsten dürfte die Beurteilung Schmollers sein, wonach die Arbeiter "keine wesentlich höheren Löhne als die sonst" (gemeint ist in der entsprechenden Branche, der Verf.) "gezählten"¹⁾ empfangen. Allerdings ergibt sich aus dem weiteren Wortlaut, daß von ihm die Gewinnbeteiligung nicht miteingerechnet wurde, die in der Regel aber die Höhe eines Monatsverdienstes ausmachte²⁾. Katscher nennt die Löhne "überdurchschnittlich hoch für eine Kleinstadt"³⁾.

Als Endergebnis läßt sich damit festhalten, daß der durchschnittliche Jahresverdienst eines Arbeiters im Zeisswerk - ohne Gewinnbeteiligung - den sonst in der Branche gezählten nur um ein Geringes überstieg⁴⁾, die Branchenlöhne für Optiker und Mechaniker als solche aber bereits im Deutschland der damaligen Zeit überdurchschnittlich hoch waren. Nicht zu vergessen sind dabei auch die später noch zu erörternden Einrichtungen wie Lohnfortzahlung an Feiertagen, bezahlter Urlaub usw., die ebenfalls lohn erhöhend wirkten.

Viel entscheidender als einer starken, branchenunüblichen Überhöhung der Löhne galt aber Abbes Anliegen der Kontinuität und Stabilität des Einkommens als Existenzgrundlage; so war in Übereinstimmung mit einem grundlegenden Interesse der Arbeiterklasse seine Hauptforderung "Sicherheit und Stetigkeit in der Entwicklung des materiellen Lebens, also soziale Sicherheit"⁵⁾.

b) Fester Zeitlohn

Nach § 66 I muß mit dem Arbeitnehmer i m v o r a u s ein f e s t e r Wochen- oder Monatslohn vereinbart werden. Heute erscheint dies eigentlich als nicht mehr erwäh-

1) Schmoller, S. 25.

2) Ortloff, S. 204.

3) Katscher, Carl Zeiss-Stiftung, S. 14.

4) so auch Abbe selbst: SPS, S. 143.

5) Sonntag, S. 104; Willemsen, S. 168.

nenswert; eine derartige Regelung war damals jedoch entscheidend für die wirtschaftliche Existenz eines Arbeiters:

"Mit festen Bezügen ist damit ein qualifizierter Zeitlohn gemeint, einer, der das Arbeitsverhältnis als stabile Einkommensquelle erscheinen läßt"¹⁾, weil "die Arbeitszeit fest und gleichmäßig geregelt ist"²⁾ (s. bei Arbeitszeit und auch bei Wirtschaftsrisiko).

Diese Einrichtung stand in krassem Gegensatz zum damals noch überaus häufigen Tagelöhnerunwesen. Das Einkommen dieser Tagelöhner war - mangels genauer Festlegung der Lohnverhältnisse³⁾ - "vollständig unsicher und schwankend"⁴⁾, da sie pro Tag "je nach Geschäftsgang und Unternehmerwillen bezahlt wurden"⁵⁾.

c) Gleichbleibender Lohn für gleichbleibende Arbeit

Denselben Grundgedanken der Stabilität des Einkommens zu verwirklichen, dient auch das Verbot, einen ohne Vorbehalt oder trotz eines solchen länger als ein Jahr gezahlten Zeitlohn wieder herabzusetzen, wenn die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers dieselbe geblieben ist (Grundsatz des § 67).

Insofern ist § 67 weitaus rigoroser zum Schutz eines gesicherten Einkommens als der aus ähnlichem Gesichtspunkt erst 1967 geschaffene § 2 KSchG. Danach ist iVm § 1 KSchG eine Änderungskündigung - dazu zählt auch die Herabsetzung des Lohnes - nur zulässig aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen.

1) Begriff bei Lotmar, 2. Bd., S. 63.

2) bei Potthoff, Wörterbuch, Stichwort: Feste Bezüge.

3) Wesselhoeft, S. 51.

4) Ebeling, S. 32.

5) Rudloff, S. 2.

Gerade letzterer Grund soll bei Abbe ausgeschaltet sein; "denn die Alternative: den festen Lohn ungeschmälert fortzuzahlen - oder kündigen und das Pönale zahlen, welches für den Fall der Kündigung die Abgangsentschädigung auferlegt, stellen den Unternehmer unter starken Zwang, immer das Äußerste anzubieten, um auch in schlechter Zeit wenigstens die große Mehrheit der Arbeiterschaft noch auf einem gewissen Einkommensniveau zu erhalten."¹⁾ Also tritt auch hier wiederum der Grundsatz der Haftbarmachung des (früheren in guter Zeit hohen) Geschäftsgewinns für die Erhaltung und Stabilisierung der Arbeitsplätze wie -einkommen in Erscheinung. (Eine Ausnahme galt nur bei Existenzgefährdung des Betriebes gemäß den §§ 88, 89, die in der Neufassung des Statuts von 1906 infolge ausreichender Höhe des Reservefonds außer Kraft traten.)

Von ebensohoher Bedeutsamkeit ist eine weitere Motivation: "Der § 67 endlich sichert alle gegen die Möglichkeit durch Herabsetzung des festen Lohnes oder Gehalts ... indirekt gezwungen werden zu können, das Arbeitsverhältnis seinerseits aufzugeben und auf alle darin ihm erwachsenen Anrechte zu verzichten."²⁾

Gerade bezüglich einer erworbenen Pensionsanwartschaft war ein derartiges Vorgehen damals sehr verbreitet; "Meister und Aufseher plagten während der letzten Jahre jene armen Invaliden harter lebenslänglicher Arbeit so, daß die meisten derselben auf die ihnen in Aussicht gestellte Vergünstigung lieber verzichteten, als sich noch länger den Schikanen auszusetzen"³⁾, was insbesondere auch durch eine ständige Lohndrückung erreicht wurde.

R e c h t l i c h galt damals eine uneingeschränkte (Änderungs)kündigung, für gewerbliche Arbeiter in der Frist von 2 Wochen, für Handlungsgehilfen in der Frist von

1) SPS, S. 115.

2) SPS, S. 352/353.

3) Herkner, Arbeiterfrage, S. 174.

6 Wochen zum Quartalsende. Diese Vorschriften von GewO und ADHGB waren jedoch dispositiv (s. bei Kündigung), so-
daß - schon infolge der auf Grund des dispositiven Gesetzes
idR ergehenden Abmachungen der Möglichkeit j e d e r -
z e i t i g e r sofortiger Lösung - auch der Lohn von ei-
nem Tag zum andern herabgedrückt werden konnte, soweit
überhaupt ein fester Zeitlohn vereinbart war, s.o..
Selbst bei Fehlen einer derartigen Vereinbarung konnte eine
einseitige Herabsetzung jederzeit infolge der wirtschaftli-
chen Übermacht durch den Unternehmer erfolgen, die der Ar-
beitnehmer gezwungenermaßen "stillschweigend annahm", um
seinen Arbeitsplatz nicht zu verlieren.

d) Der Akkordlohn

aa) Garantie eines festen Mindestzeitlohns

Nach § 69 ist auch bei Arbeit im Akkord als Mindestlohn der
feste Zeitlohn garantiert.

"Die Bestimmung ... ist das einzige wirksame Mittel, um die
Vergebung von Arbeiten in jener Lohnform der ihr innewoh-
nenden Tendenz zu entkleiden, die Kräfte zum einseitigen
Vorteil des Unternehmers ungebührlich anzuspannen... . Nur
mit solchem Regulator wird die ... Akkordarbeit zu einer
für b e i d e Teile vorteilhaften Einrichtung, weil
sie nun nicht mehr dazu führen kann, dem Arbeiter immer
größere Leistung zuzumuten, bloß um überhaupt den seiner
Arbeitsstellung entsprechenden marktgängigen Lohn verdie-
nen zu können"¹⁾, (vgl. auch e) Lohnzahlung bei Schlecht-
leistung).

Eine gesetzliche Regelung war weder damals vorgesehen,
noch ist sie es heute: "Ein garantierter Mindestverdienst
(sog. Verdienstsicherungsklausel) ist" (erg: nur, der Verf.)
"möglich"²⁾; allerdings ist eine derartige Garantie häufig

1) SPS, S. 357/358.

2) Palandt, § 611 Rdn 6 c dd).

in Tarifverträgen zu finden, da nunmehr grundsätzlich den Tarifvertragsparteien die Regelung insbesondere der Arbeitsentgelte zugewiesen ist (vgl. § 1 I Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen).

Gerade diese Bestimmung, die Entkleidung der Akkord- als "Mord"arbeit, zeigt auch die positive Einstellung Abbes zu Initiativen von Seiten der Arbeitnehmer entgegen dem damaligen "Betriebskönigtum" (s.o.), das sich jede Einmischung verbat. Diese Regelung "ist ursprünglich aus einer Forderung der organisierten Mechanikergehilfen hervorgegangen. Ich habe in derselben eine sehr verständige Vertretung völlig berechtigter Standesinteressen der industriellen Arbeiter erkennen müssen und bin seitdem auch öffentlich jederzeit für sie eingetreten."¹⁾

bb) Die Akkordlohnvereinbarung

Im Arbeitsvertrag des Zeisswerkes (=Arbeitsordnung) war eine "freie Akkordvereinbarung"²⁾ festgelegt. "Abbe war .. der Meinung: gerade weil wir so hohe Anforderungen an die Arbeiter stellen, weil die Produkte so sorgfältig gearbeitet werden müssen, sei es wohl gerechtfertigt, den Arbeitern auch nach dieser Richtung größere Rechte und eine Mitbestimmung zuzugestehen."³⁾

Zum Vergleich sei zitiert die Bestimmung aus einer anderen Fabrikordnung eines "humanen Unternehmers: 'Der Tarif der an die im Stücklohn tätigen Arbeiter gezahlten Preise wird je nach den Umständen festgesetzt und in den Werkstätten angeschlagen. Jeder Arbeiter ist gehalten, sich denselben zu unterwerfen.' "⁴⁾

1) SPS, S. 358.

2) z.B. bei Schumann, S. 194.

3) Czapski, S. 40.

4) Geck, S. 68.

Das entsprach auch voll der damaligen R e c h t s a u f f a s s u n g, vgl. etwa noch in Elsters Lexikon des Arbeitsrechts von 1910: "Solche (Akkord)tarife sind entweder einseitige Festsetzungen der Unternehmer oder Vereinbarungen zwischen Unternehmern und Arbeitern."¹⁾

Heute unterliegt grundsätzlich der Geldfaktor der Vereinbarung der Parteien. Es ist üblich, in Tarifverträgen das Verhältnis des durchschnittlichen Akkordlohnes zum Zeitlohn in der Weise festzulegen, daß der Akkordarbeiter bei normaler Arbeitsleistung auf einen höheren Verdienst als der Zeitlöhner kommt, der Stundenlohn etwa um 15 % überschritten wird (sog. Akkordrichtsatz).²⁾

Zu untersuchen ist weiterhin noch, wie die Akkordvereinbarung in der P r a x i s des Zeisswerkes gehandhabt wurde:

So beschwerte sich etwa 1910 der Arbeiterausschuß bei der Geschäftsleitung, daß die freie Vereinbarung nur auf dem Papier stehe, da die Werkmeister einfach die Preise bestimmten.³⁾ Allerdings läßt der Autor den Leser darüber unaufgeklärt, ob dieser Beschwerde von der Geschäftsleitung abgeholfen wurde oder nicht.

Noch zu Lebzeiten Abbes gab es jedoch bereits bezüglich der Akkordlöhne erhebliche Schwierigkeiten, da ihre Überhöhung 1897 zu einer niedrigeren Gewinnbeteiligung der gesamten Arbeiterschaft von nur 5 % im Verhältnis zu sonstigen 8 - 10 % führte. Die Folge war im Ergebnis die einseitige Kürzung der Akkordlöhne durch die Geschäftsleitung.

Wenn dies grundsätzlich nach dem ersten Anschein den Vorwurf des bloß papiernen Rechts bestätigt, so muß doch auch noch folgendes ins Blickfeld gerückt werden:

1) Elster, Lexikon, Stichwort "Akkord" III.

2) Hueck-Nipperdey I, S. 318.

3) BACZ Nr. 513 bei Schumann, S. 195.

Es handelte sich zunächst nicht um die gegensätzlichen Interessen von Unternehmergewinn und Arbeitslohn, sondern vielmehr um die Interessengegensätze der Zeit- und der Akkordlöhner. Nur daraus ist auch Abbes Vorschlag in seiner Rede vor versammelter Belegschaft verständlich: "Wir haben auch gar nichts dagegen, wenn sie versuchen wollen, diese Frage auf dem Wege der Verhandlung u n t e r - einander auszumachen. ... Ob Sie es mit einer Lohnkommission versuchen wollen, überlassen wir Ihrer Entscheidung." ¹⁾

Abbe hält aber - aus praktischen Gesichtspunkten wohl zu Recht - die Heranziehung einer unparteiischen Instanz für notwendig und folgert in Ermangelung einer sonstigen derartigen Einrichtung aus der Form der Stiftung, die die Geschäftsleitung von der Gewinnbeteiligung ausschließt (§ 98): "Die erforderlichen Unparteiischen .. sind die Mitglieder der Geschäftsleitung Weil ich eben nicht annehmen kann, daß sie die gewünschte Regelung unter sich vornehmen können, deshalb s c h l a g e i c h i h - n e n v o r , daß Sie von vornherein darauf verzichten und das akzeptieren, was wir vorläufig unter Vermeidung aller Unbilden und Härten nach bestem Gewissen anzuordnen gedenken." ²⁾

Die Akkordsätze wurden von der Geschäftsleitung dann so festgesetzt, daß der Mehrverdienst gegenüber dem Zeitlohn nur noch 20 % betrug (vgl. heute den durchschnittlichen Akkordrichtsatz von 15 %, s.o.), sodaß man wohl tatsächlich von einer starken Überhöhung der normalen Akkordsätze vor ihrer Kürzung ausgehen kann.

e) Lohnzahlung bei Schlechtleistung

Praktisch als Sanktion für Schlechtleistungen erwiesen sich

1) SPS, S. 119 ff (154/155).

2) SPS, a. a. O. - Sperrdruck durch Verfasser.

die damals durchaus üblichen Lohneinbehaltenen: "Unvollständige oder nicht gehörige Leistung der Dienste begründet für den Mieter" (erg.: der Dienste, der Verf.) "das Recht auf verhältnismäßigen Abzug vom Lohn."¹⁾

Über die Situation noch im Jahre 1912 schreibt Potthoff weiterhin: "... der Gedingelohn "(= Akkordlohn, der Verf.)" ist versprochen für die Lieferung des brauchbaren Werkes. Wenn es durch Schuld des Arbeitnehmers nur teilweise brauchbar ist, so wird oft die Lohnzahlung überhaupt verweigert. Das ist im Preußischen Berggesetz jetzt ausdrücklich untersagt (Verbot des Wagen-Nullens); es müßte aber allgemein als Verstoß gegen die guten Sitten unzulässig sein. ... Ein gewisser Mindestlohn muß dem Arbeitnehmer stets gesichert werden."²⁾

Im Zeisswerk war dieser Mindestlohn auch bei Akkordarbeit seit 1892 garantiert, s.o..Dazu galt jedoch in der Arbeitsordnung noch eine weitere Bestimmung, die willkürliche Strafabzüge für unzulässig erklärte: "Abzüge dürfen lediglich - und zwar auch bloß dann, wenn der Betreffende oder eventuell das Gewerbegericht die Berechtigung zum Abzug anerkennt - für verschuldete Beschädigung des Inventars oder von Werkzeug erfolgen."³⁾ Entsprechend fehlte es auch an einer Lohnverwirkungsregelung, die in Fällen von Schlechtleistung ebenfalls üblich war und juristisch als "unbeschränkt zulässig"⁴⁾ angesehen wurde.

Die Beschränkung auf S c h a d e n s e r s a t z ansprüche der oben genannten Art stimmt mit der heute herrschenden Meinung überein, "daß ... eine vertragswidrige Schlechtleistung den Arbeitgeber deshalb nicht zur Kürzung des Arbeitsverdienstes berechtigt, weil es an den entsprechenden Vorschriften fehlt, wie sie das Gesetz in anderen Fällen

1) Muntzsch, S. 65.

2) Potthoff, Probleme, S. 196/197.

3) zitiert bei Katscher, Carl Zeiss-Stiftung, S. 6; Pierstorff, Carl Zeiss-Stiftung S. 288.

4) Baum, S. 113.

bei Mängeln der Gegenleistung (z.B. Kauf ...) vorsieht. Deshalb schuldet auch bei einer vom Arbeitnehmer verschuldeten Schlechtleistung der Arbeitgeber die ... Arbeitsvergütung."¹⁾ Vielmehr bleibt er auf eine Aufrechnung mit Schadensersatzansprüchen verwiesen, bei denen allerdings nach heutigem Recht noch die Einschränkung der Haftung bei gefahrgeneigter Arbeit und § 394 BGB zu beachten sind.

f) Entgelt für Arbeitnehmererfindungen

Nach § 95 ist Belegschaftsangehörigen im Fall besonderer erfinderischer oder sonst auf technischen und wirtschaftlichen Fortschritt gerichteter Betätigung, aber auch im Fall von besonderen Leistungen irgendeiner anderen Art zum Nutzen der Firma ein der Billigkeit entsprechender Anteil an den Vorteilen einzuräumen.

Hinsichtlich dieser gewichtigen Materie fehlte es damals an jeglicher Regelung; nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen verstieß lediglich ein Vertrag gegen die guten Sitten, in dem der Arbeitgeber Anspruch auf Erfindungen des Arbeitnehmers erhob, die nicht in sein spezielles Arbeitsgebiet fielen.²⁾ Elster fordert noch 1910, den Arbeitnehmern bei ihren Erfindungen wenigstens einen Anteil an dem Ertrag zu garantieren.³⁾ Zwar gab es Vorarbeiten für die Regelung dieses Rechtsgebiets seit 1913⁴⁾, die aber erst 1942 in der ArbeitnehmererfindungsVO ihren Abschluß fanden. Letztere wurde 1957 durch das Arbeitnehmererfindungsgesetz abgelöst.

Die heutigen Regeln entsprechen im Grundsatz Abbes Bestimmungen. Es besteht ein Anspruch auf angemessene Vergütung (§ 9 ArbEG) nicht nur für Erfindungen im engeren Sinn,

1) BAG NJW 111 f (111).

2) Elster, Lexikon, "Erfinderschutz", S. 54.

3) Elster, a.a.O.

4) Schade / Schappel, S. 41.

sondern auch für technische Verbesserungsvorschläge, § 3 ArbEG. Darüber hinaus hat das BAG erst nach Inkrafttreten des ArbEG einen Anspruch auf Sondervergütung auch für eine sonstige besondere schöpferische Leistung aus § 242 BGB entwickelt.¹⁾

Wenn auch das System der Vergütung für besondere Leistungen im Zeisswerk stark ausgeprägt war, so bestand doch die Gefahr der willkürlichen Handhabung durch den Ausschluß der Nachprüfbarkeit im Prozeßweg gemäß § 95 II, der aber bezeichnenderweise erst nach dem Tod Abbes 1906, aber noch im Rahmen der Statutenänderungsfrist (§ 117) durch die Nachfolger in der Geschäftsleitung eingeführt wurde.

6) Lohnfortzahlung trotz Nichtarbeit

Der Grundsatz: "Ohne Arbeit kein Lohn", heute verankert in § 614 BGB, galt auch für das Arbeitsverhältnis im Zeisswerk, vgl. § 66 II a.E., jedoch mit gewichtigen Ausnahmen:

a) Bezahlter Urlaub s. bei Urlaub

b) Lohnfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen

Die Zahl der Feiertage in Jena betrug durchschnittlich 10 - 11 Tage im Jahr²⁾ und bedeutete - mangels Lohnfortzahlung - für die Arbeiterschaft keinen unerheblichen Verdienstausschlag.

Deshalb bestimmte Abbe: "Die Fortzahlung des festen Lohnes auch für die gesetzlichen Feiertage, welche in den Stiftungsbetrieben seit einiger Zeit eingeführt ist," (also schon vor Regelung in § 66 II des Statuts, der Verf.) "erscheint als

1) so etwa BAG AP Nr. 4 zu § 2 ArbNErfindVO.

2) Auerbach, Zeisswerk, S. 178.

unabweisbare Billigkeitsforderung mit Rücksicht darauf, daß die Feiertage dem Arbeiter die Arbeitsgelegenheit - öfters zu einer ihm wenig gelegenen Zeit - entziehen. Die Bestimmung bringt zugleich zum Ausdruck, daß die Arbeiter der Stiftungsbetriebe nicht 'Tagelöhner' sein sollen." ¹⁾

Auch hier war Abbe wegbereitend. Erst nach 1918 wurde die Feiertagsbezahlung im Rahmen von Tarifverträgen generell üblich; mit Gesetzeskraft und reichseinheitlich wurde sie erstmals 1934 für den 1. Mai eingeführt, erweitert durch die Anordnung von 1937. ²⁾ Heute gilt das Gesetz über die Lohnfortzahlung an Feiertagen von 1951, § 1 I, wobei allerdings nach einer Entscheidung des BAG ³⁾ auch der durchschnittliche Akkordlohn fortzuzahlen ist.

Für den Fall freiwilliger Feiertagsarbeit zur Durchführung betriebsnotwendiger Maßnahmen gab es im Zeisswerk einen Zuschlag von 25 % gemäß § 68 des Statuts, seit 1906 von 100 %. Eine derartige Regelung über Feiertagszuschläge gilt heute nicht allgemein, ist aber in Tarifverträgen vielfach üblich. ⁴⁾

c) Lohnfortzahlung bei Krankheit und sonstiger unverschuldeter Arbeitsversäumnis

Bezüglich einer Lohnfortzahlung bei Krankheit ist im Statut keine Regelung getroffen. Insofern blieb der erkrankte Betriebsangehörige, soweit er infolge eines jährlichen Einkommens von nicht mehr als 2000 Mark versicherungspflichtig war ⁵⁾, auf die Leistungen der Betriebskrankenkasse verwiesen, die allerdings für die damalige Zeit überaus hoch waren, s. dort.

Seit Inkrafttreten des - dispositiven - § 616 (I) BGB im

1) SPS, S. 356.

2) Frey, S. 9/10.

3) Palandt, § 611 e dd).

4) Gamillscheg, Nr. 137.

5) Elster, Wohlfahrtseinrichtungen, Sp. 658.

Jahre 1900 wurde im Zeisswerk der Lohn für den ersten Krankheitstag fortbezahlt.¹⁾ Das war insofern von Bedeutung, als die Betriebskrankenkasse infolge gesetzlicher Bestimmung erst ab dem zweiten Tag (die allgemeinen Krankenkassen erst ab dem dritten Tag) Krankengeld zahlen durften (s. dort), nunmehr also auch für diesen Tag eine finanzielle Abdeckung erfolgte.

Ansonsten hatte der "Arbeitsvertrag" dem Grundsatz des § 616 (I) BGB, Lohnanspruch bei unverschuldeter Arbeitsversäumnis während einer verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit (etwa Umzug, Hochzeit, Todesfall etc.), schon vor dem Inkrafttreten dieser Bestimmung Rechnung getragen²⁾, während auch heute noch in manchen Großbetrieben eine Abbedingung des § 616 I BGB durchaus nicht unüblich ist.

d) Lohnfortzahlung bei Betriebsstörungen

Was unter den Begriff der Betriebsstörung fällt, und welche Folgen bezüglich der Lohnzahlung eintreten, ist im Statut (§ 85) genau geregelt: es muß wegen höherer Gewalt die Fortsetzung eines Stiftungsbetriebes oder einer einzelnen Abteilung - vom Willen der Firma unabhängig - verhindert werden. Insofern entspricht dies voll der heutigen Definition vom Betriebsrisiko: Betriebsrisiko ist die Gefahr, daß die Arbeitsleistung aus Gründen, die im Betrieb liegen (Unterbrechung der Stromversorgung, Mangel an Energie, ...), unterbleibt.³⁾

Es wird damit von Abbe bereits eine genaue Abgrenzung zu den anderen Fällen vorgenommen, die heute unter den Begriff "Wirtschaftsrisiko" fallen, s. Arbeitszeitverkürzung. Demgegenüber wurde diese Unterscheidung allgemein erst spät

1) Auerbach, Zeisswerk, S. 198.

2) Pierstorff, Abbe, S. 19.

3) vgl. Hueck-Nipperdey I, § 44 IV; Nikisch, Arbeitsrecht, § 42.

herausgearbeitet (RAG-Entscheidung vom Jahre 1933¹⁾) und wird bis heute noch nicht immer richtig gehandhabt.

Die Folgen einer Betriebsstörung sind im Statut mit einigen Modifikationen so geregelt, wie sie es bereits in der Arbeitsordnung von 1892 waren²⁾:

Solche Vorkommnisse heben den Dienstvertrag grundsätzlich auf. Das Arbeitsverhältnis gilt jedoch als fortgesetzt, wenn sich der Arbeitnehmer zu einer bestimmten Anzahl unbezahlter Überstunden (gleich der Hälfte der ausgefallenen Arbeitszeit mit dem Limit von 9 Stunden pro Woche für höchstens 1 Jahr) als eine Art Arbeitsnachholpflicht bereit erklärt und sich jederzeit zur Hilfe für die Beseitigung der Störung verfügbar hält. Unter diesen Bedingungen hat der Arbeiter Anspruch auf **F o r t z a h l u n g** des der ausfallenden Arbeitszeit voll entsprechenden Wochenlohns, allerdings nur des festen Zeitlohns.

Ein besonderer Ausnahmefall wird noch in § 66 II erwähnt: ein Lohnausfall entsteht, wenn eine Arbeitszeitverkürzung infolge gleichzeitiger "Abwesenheit" der Mehrheit der Arbeitnehmer in einer Betriebsabteilung stattgefunden hat. Im Umkehrschluß der Verwendung des Begriffs der "Behinderung" beim einzelnen Arbeitnehmer ist davon auszugehen, daß der erwähnte Fall des § 66 II ausschließlich gerichtet war auf eine kollektive Arbeitsniederlegung, die dann auch die arbeitswilligen Arbeitnehmer an der Fortsetzung der Arbeit hinderte.

Mit diesem Gedanken wie mit dem Grundsatz der Lohnfortzahlung bei Betriebsstörungen für den "betriebstreuen" Arbeitnehmer nimmt Abbe die Entwicklung der heute anerkannten Lehre vom Betriebsrisiko voraus. Danach werden grundsätzlich alle Betriebsstörungen der Sphäre des Unternehmers zugerechnet, da er den Betrieb organisiert und den Gewinn

1) Hueck-Nipperdey, I, S. 349.

2) Pierstorff, Carl Zeiss-Stiftung, S. 287.

daraus zieht, mit Ausnahme der Störung durch Streiks im eigenen wie in fremden Betrieben, deren Risiko unter der Begründung der allgemeinen Solidarität der Arbeitnehmer von diesen selbst zu tragen ist (Sphärentheorie).¹⁾ Allerdings besteht heute eine Nachholpflicht bezüglich der ausgefallenen Arbeit, auch nur teilweise wie bei Abbe, nicht mehr.

Wenn Pierstorff die Abbesche Regelung bezeichnet als "eine außerordentlich segensreiche Bestimmung, die den auf fortlaufende Lohnentnahmen angewiesenen Arbeiterhaushalt in solchen Fällen vor empfindlichen Gleichgewichtsstörungen bewahrt"²⁾, so ist dies wiederum nur erklärlich aus der sonst üblichen Behandlung von Betriebsstörungen in der damaligen Zeit.

Es galten grundsätzlich die gemeinrechtlichen Bestimmungen der römischrechtlichen "Dienstmiete" (locatio conductio operarum), soweit nicht Partikularrecht eingriff, was im Großherzogtum Sachsen-Weimar-Jena bezüglich dieser Problematik nicht der Fall war.³⁾

Die Gefahrtragsregeln des gemeinen Rechts (die sog. Kausallehre) waren dem Arbeitnehmer im allgemeinen nicht ungünstig⁴⁾, insbesondere in der Literatur⁵⁾. Jedoch war die Frage, ob im Fall einer Betriebsstörung der Lohnanspruch bestehen bliebe, bereits hier Gegenstand eines Meinungsstreits⁶⁾, den z.B. das Reichsgericht zu Ungunsten des "Dienstvermieters" entschied: "Die Ansicht, ... daß insbesondere bei der Dienstmiete die von dem Vermieter der Dienste nicht verschuldete Unmöglichkeit der Leistung der Leistung selbst gleichstehe, und daß daher der Mieter der

1) vgl. Hueck-Nipperdey I, S. 350; grundlegend RGZ 106, 272ff.

2) Pierstorff, Carl Zeiss-Stiftung, S. 287.

3) Heimbach, S. 459.

4) Söllner, S. 295.

5) vgl. Muntsch, S. 65.

6) Nitsche, S. 4.

Dienste die Gegenleistung zu zahlen habe, sofern nur die Unmöglichkeit der Erfüllung nicht durch ein Verschulden des Vermieters herbeigeführt worden ist, kann für richtig n i c h t erachtet werden. ... Es handelt sich keineswegs lediglich um eine kasuelle Unmöglichkeit der Annahme der zu leistenden Dienste, sondern es liegt auch eine Unmöglichkeit der Erfüllung ... vor."¹⁾ Diese Frage wurde auch bei Beratungen zum Entwurf des BGB - erfolglos - erörtert²⁾, bis dann erstmals im Jahre 1923 das Reichsgericht in einem Fall zu Ungunsten der Arbeiter (Straßenbahnfall, Streik) den Knoten (§ 615 oder § 323 BGB ?) mit einer rechtsschöpferrischen arbeitsrechtlichen Lösung durchschlug³⁾, Betriebsrisikolehre s.o..

War also die allgemeine Rechtslage damals schon von einer gewissen Unsicherheit, so schwand die Aussicht des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung gänzlich dadurch, daß "praktisch alle Regelungen des gemeinen Rechts abdingbar"⁴⁾ waren.

Das Betriebsrisiko wurde insofern voll auf den Arbeitnehmer abgewälzt, so durch eine entsprechende "Vereinbarung", insbesondere durch Hinnahme einer derartigen Regelung in der Arbeitsordnung des Unternehmers⁵⁾. Dabei ist fraglich, ob insoweit nicht bereits mit dem Grundsatz "Ohne Arbeit kein Lohn" konkludent eine derartige Regelung generell als vereinbart galt.

Dabei darf nicht übersehen werden, daß sogar noch heute die Lehre vom Betriebsrisiko mit ihren Folgen der Disposition unterliegt⁶⁾, vgl. etwa im Baugewerbe die Tarifverträge bezüglich Schlechtwettergeld⁷⁾, ja daß sogar das BAG eine

1) RGZ (alte Folge) 3, 179 ff (181).

2) Nitsche, S. 4.

3) RGZ 106, 272.

4) Bernert, S. 45.

5) Elster, Lexikon, S. 200.

6) Palandt, § 615 Rdn 1 f.

7) Hueck-Nipperdey, I, S. 439.

derartige Nachgiebigkeit des Rechts uneingeschränkt bejaht hat, was jedoch von der Literatur zu Recht bezweifelt wird.¹⁾

e) Lohnfortzahlung bei Verkürzung der Arbeitszeit

Noch krasser zeigt sich der Unterschied zwischen der damaligen rechtlichen Lage der Arbeitnehmer im allgemeinen und der Belegschaft des Zeisswerkes in den Fällen des heute sog. "Wirtschaftsrisikos": Wirtschaftsrisiko ist die Gefahr, daß die technisch an sich mögliche Arbeit aus wirtschaftlichen Gründen keinen Gewinn verspricht.²⁾

Nach § 67 des Statuts darf weder bei einer zeitweiligen noch einer dauernden Verkürzung der Arbeitszeit der feste Zeitlohn herabgesetzt werden. Das Risiko eines Absatzmangels trifft also voll den Unternehmer. Diese Regelung war bereits in der Arbeitsordnung von 1892 enthalten, wonach das Werk verpflichtet war, "an allen Werktagen die Arbeitsstätten für so lang im Betrieb offen zu halten oder ohne Arbeitsleistung den vollen Lohn fortzuzahlen; ... tatsächlich (war dies) aber die freie Anerkennung, daß die sittliche Natur des freien Arbeitsverhältnisses es mit sich bringt, daß dem Arbeiter nicht ohne seine ausdrückliche Zustimmung, nach Willkür der Arbeitgeber und beliebig, Arbeitsgelegenheit und Verdienst im Betrieb verkürzt werden darf und daß dahingehende Willkür nicht aufhört, Willkür zu sein, auch wenn sie vertragsmäßig vorbehalten wird."³⁾ Eine Ausnahme galt nur in den §§ 88, 89 (gültig bis 1906) bei Existenzgefährdung des Betriebes.

Entgegen dem Betriebsrisiko galt zwar auch damals bereits nach gemeinen Recht insofern die Risikohaftung des Unternehmers, die allerdings durch ihre Dispositivität auch hier in aller Regel außer Kraft gesetzt wurde; derartige Ar-

1) Gamillscheg, Nr. 134 (BAG § 615 AP Nr. 5 und 16).

2) vgl. Hueck-Nipperdey I, § 44 IV; Nikisch, Arbeitsrecht, § 42.

3) Pierstorff, Carl Zeiss-Stiftung, S. 285.

beitszeitverkürzungen hatten "fast ausnahmslos eine entsprechende Lohnkürzung zur Folge"¹⁾.

Entweder ließ sich der Arbeitgeber im voraus das Recht zur einseitigen Anordnung einräumen, oder es stellte sich - in der juristischen Konstruktion - seine Anordnung als "Vorschlag"²⁾ dar, auf den der Arbeitnehmer mangels wirksamen Schutzes seiner Interessen eingehen mußte.

So "läßt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer stunden-, tage- oder wochenlang 'aussetzen', beschränkt die regelmäßige oder wöchentliche Arbeitszeit, legt Feierschichten ein, weil periodische Absatzstockungen in Aussicht oder nicht genug Fahrzeuge für den Produktetransport zu Gebote stehen oder weil es ihm an Bestellungen fehlt... ." ³⁾ Die Arbeitsordnungen von Glashütten lauteten etwa übereinstimmend: "Wenn wegen Mangels von Arbeit ... einzelne Schichten ausfallen oder die tägliche Arbeitszeit eingeschränkt wird, hat der Arbeiter keinen Anspruch auf Lohn für die ausfallende Zeit." ⁴⁾

Heute ist zwar grundsätzlich das Wirtschaftsrisiko voll vom Arbeitgeber zu tragen; insbesondere ist die einseitige Anordnung von Feierschichten und Kurzarbeit verboten, vgl. etwa das zwingende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 3 BetrVG.

Die Abdingbarkeit durch Einzel- bzw. Kollektivabrede⁵⁾ birgt jedoch weiter die Gefahr der Risikoabwälzung. Eine zwingende Bestimmung zur Lohnfortzahlung (mit Ausnahme bei Existenzgefährdung) wie im Zeiss-Statut wäre zu begrüßen, zumal für Arbeitsbereiche, in denen sich auf Grund verschiedenster Umstände eine starke Interessenvertretung der Arbeitnehmer nicht hat bilden können und damit wieder der

1) Rost, S. 166.

2) Lotmar, 2. Bd., S. 296.

3) Lotmar, 2. Bd., S. 253.

4) Lotmar, 2. Bd., S. 294/295 Fußnote 5.

5) Nikisch, Arbeitsrecht, § 44 II, III 3; vgl. auch BAGE 11, 34 (39).

alte Zustand herbeigeführt werden kann. Auch das Kurzarbeitergeld nach den §§ 63 ff AFG gewährt keinen vollwertigen Ersatz (68 % des Nettolohns).

7) Urlaub

a) Erholungsurlaub

Es besteht ein Rechtsanspruch für jeden über 18 Jahre alten Zeiss-Arbeiter auf 12 Tage Urlaub (§ 62 I), von denen sechs zu bezahlen sind (fester Zeitlohn) ab Erreichung des 21. Lebensjahres bei mindestens einem Jahr Dienstzeit im Betrieb (§ 70); die Lohnfortzahlung war eine für die Zeiss-Belegschaft neue Einrichtung des Statuts.¹⁾

Zur damaligen Zeit bestand bezüglich eines Urlaubs für die Arbeitnehmer keinerlei gesetzliche Regelung; zu bedenken ist nur etwa, daß der Gesetzgeber sich erst zur gleichen Zeit zur reichseinheitlich garantierten 24stündigen Sonntagsruhe durchgerungen hatte, und selbst diese mit einer Unzahl von Ausnahmeurlaubnissen versehen war, s.o.

Der Urlaub für Arbeiter war vor dem ersten Weltkrieg völlig unüblich²⁾, aber auch für Angestellte durchaus keine Selbstverständlichkeit³⁾. In einigen Großbetrieben wurde einzelnen Arbeitnehmern auf freiwilliger Basis Urlaub als Prämie für besonders tüchtige Arbeit gewährt⁴⁾; selbst den (Staats-)beamten, die seit 1873 Urlaub erhielten, stand darauf ein Rechtsanspruch nicht zu.⁵⁾

Erst ab 1918 wurde die Aufnahme von Urlaubsregelungen in Tarifverträgen üblich. In den Jahren 1948 - 1950 erließen erstmals die einzelnen Bundesländer Urlaubsgesetze, bei

1) Ortloff, S. 204.

2) Elster, Lexikon, "Urlaub"; Gamillscheg, Nr. 155 b.

3) Hueck/Nipperdey, S. 433.

4) Hirschberg, S. 108.

5) Potthoff, Probleme, S. 32.

denen die Mindesturlaubsdauer noch immer 12 Tage betrug, allerdings mit voller Bezahlung; erst mit dem BUrlG von 1957 fand eine Erhöhung auf 15 Tage statt. Heute beträgt die Mindestdauer des bezahlten Urlaubs 18 Tage (§§ 3 I, 11 BUrlG).

Ansonsten bringen die Statutsbestimmungen Modifikationen wie die Wartezeit (bezüglich der Bezahlung), das grundsätzliche Verbot der Beschränkung des Urlaubs auf bestimmte Jahresabschnitte (enger als der heute "Betriebsferien" ermöglichende § 7 II BUrlG) und schließlich die Frage der Absprache mit der Geschäftsleitung:

Bei Urlaub von nicht mehr als drei Tagen besteht nur wegen erweislicher besonderer Nachteile für die Firma oder andere Betriebsangehörige ein Verweigerungsrecht (§ 62 II). Diese Bestimmung entspricht fast wörtlich dem heutigen § 7 I BUrlG ("es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen"), der allerdings eine Einschränkung auf Kurzurlaub nicht macht.

In Wirklichkeit wurde im Zeisswerk a l l g e m e i n
ordnungsgemäß beantragter Urlaub nur im Fall erheblicher Nachteile für die Firma verweigert; die Arbeiter sollten ebenso wie andere Leute in wichtigen Fällen über sich bestimmen können¹⁾.

Erhellte wird die Bedeutsamkeit dieser Regelungen erst, wenn man sich vergegenwärtigt, daß sonst in anderen Betrieben buchstäblich um Freigabe eines (unbezahlten) Tages "gebettelt" werden mußte, wobei insbesondere die vorgebrachten Gründe eine erhebliche Rolle für die Einwilligung durch den Unternehmer spielten.

1) Thieme, S. 9.

Auch nur aus dieser allgemeinen Handhabung heraus ist es zu verstehen, wenn Abbe für sein Unternehmen besonders hervorhebt, "daß die Werkmeister ... erwachsene Personen, wenn sie Urlaub nachsuchen, überhaupt nicht nach dem 'Wozu' fragen, wofern kein besonderer Grund vorliegt, wegen des 'Ob' mit ihnen zu verhandeln"¹⁾ (dazu s.o.). Auch hier liegt wiederum der Gedanke zugrunde, sich entgegen den üblichen patriarchalischen Unternehmmergepflogenheiten nicht in die Privatsphäre der Arbeitnehmer einzumischen.

Zur Ergänzung: noch vor dem 1. Weltkrieg wurde von der Geschäftsleitung der Erholungsurlaub im Jahre 1912 beträchtlich erweitert durch Erhöhung des bezahlten Urlaubs je nach Dienstjahren bis auf 12 Tage und Zahlung eines 10 - 30 %igen Urlaubszuschlags.²⁾

b) Urlaub für Fortbildung und ehrenamtliche Tätigkeiten

Abgesehen von dem erstmaligen Einräumen eines Rechtsanspruchs auf Erholungsurlaub (s.a.) kann im Vergleich zur historischen Situation der damaligen Arbeiterschaft jedoch auch folgender Gesichtspunkt nicht hoch genug eingeschätzt werden:

Nach § 62 IV m u B t e für die Wahrnehmung einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Reichs-, Staats- oder Gemeindedienst nicht nur stets der nötige Urlaub gewährt werden, sondern gemäß § 70 II bei Fehlen einer entsprechenden Entschädigung aus öffentlichen Mitteln der feste Zeitlohn durch die Firma fortgewährt werden.

Wie schon oben ausführlich erläutert wurde, war den Arbeitnehmern hinsichtlich der an sich schon eingeschränkten Rechte der Betätigung im Staats- und Kommunalbereich

1) SPS, S. 355, (Motive zu § 62).

2) Schomerus, Entwicklung der Einrichtungen, S. 70.

eine Ausübung praktisch dadurch unmöglich gemacht, daß der Arbeitnehmer damit seinen Arbeitsplatz und so seine Existenz verlor; es konnte ihn aber nicht nur der Unternehmer wegen Unmöglichkeit der Fortführung der Arbeit sofort entlassen (vgl. dagegen heute etwa die Regelung für Bundesstagsabgeordnete in Art. 48 II GG etc.), sondern er erhielt auch als Schöffe oä. keine Tagegelder, war also schon für die Zeit der ehrenamtlichen Betätigung auf seinen Lohn angewiesen.

Dieses absichtliche Halten in Hörigkeit und Unmündigkeit wurde auch schon oben in der Rede Krupps oder in dem Fall der bayrischen Handelskammern deutlich. Seine fortschrittliche, völlig konträre Einstellung konnte Abbe gar nicht besser unter Beweis stellen als mit der Garantie eines bezahlten Urlaubs zur Ausübung von Ehrenämtern. Gerade so ermöglichte er den Arbeitern die von ihnen so sehr geforderte Gleichberechtigung, Achtung und Anerkennung insbesondere auch im öffentlichen Leben, förderte also gerade damit ihre Mündigkeit, ihre Selbstverantwortung und ihr Selbstbewußtsein.

Wie erniedrigend und demütigend diese Ausschaltung aus dem öffentlichen Leben empfunden wurde, zeigt die *v e r f a s s u n g*srechtliche Gewährleistung in der Revolutionsgesetzgebung der Weimarer Republik; der zweite Teil des Art. 160 WRV (vgl. oben) lautet: "(Jeder Arbeitnehmer hat,) ... soweit dadurch (erg.: durch die Wahrnehmung bürgerlicher Rechte) der Betrieb nicht erheblich geschädigt wird, zur Ausübung ihm übertragener öffentlicher Ehrenämter Anspruch auf die nötige freie Zeit. Wie weit ihm der Anspruch auf Vergütung erhalten bleibt, bestimmt das Gesetz."¹⁾

Wenn in folgendem auch ein Rechtsanspruch nicht eingeräumt wurde, so zeigt doch dieser Punkt ebenfalls die Bestrebung

1) abgedruckt bei Hartung, Entwicklung, S. 109.

der Hebung des Niveaus und der Verselbständigung der Arbeiterklasse:

"Auch werden Wünsche von Angestellten" (im Sinne von Belegschaft; der Verf), "einen kurzen Urlaub zum Besuch einer Ausstellung, eines Kongresses und dergleichen zu erhalten, bereitwilligst erfüllt, ja unter Umständen werden sie auf solche Gelegenheiten, sich fortzubilden und ihren Anschauungskreis zu erweitern, geradezu aufmerksam gemacht und ihnen entsprechende materielle Beihilfe gewährt."¹⁾

Resultierend aus der Suche nach Achtung und Anerkennung war der "Bildungstrieb eines Teils der Arbeiterschaft ungeheuer"²⁾, sodaß auch eine - für heutige Verhältnisse lächerlich klingende - Einrichtung wie die eines unentgeltlichen Unterrichts in Mathematik und Englisch für interessierte Arbeitnehmer bei einem von der Firma gehaltenen Fachlehrer³⁾ durchaus nicht zu unterschätzen war.

Allgemein ist die Thematik auch heute noch durchaus aktuell, wenn man den derzeitigen Streit um den sog. Bildungsurlaub verfolgt.

c) Anrechnung auf die Dienstzeit

Nicht übersehen werden darf schließlich § 83, der bestimmt, daß für die Zeit des Urlaubs der Arbeitnehmer als im Betrieb verblieben gilt, sodaß insbesondere für seine Anrechte und Anwartschaften eine Unterbrechung der Dienstzeit nicht eintritt.

Dies gilt nicht nur für den zwöftägigen Normalurlaub, sondern auch für sonstigen Urlaub, der nach Vereinbarung mit der Geschäftsleitung für nicht länger als 3 Monate oder

1) Auerbach, Zeisswerk, S. 175; ebenso Elster, Wohlfahrts-einrichtungen, Sp. 657.

2) Göhre, S. 151.

3) Elster, Wohlfahrtseinrichtungen, Sp. 683.

für noch längere Zeit aus Gesundheitsrücksichten genommen wird, auch wenn der Lohnanspruch teilweise endet.

Zunächst ist eine derartige Beurlaubung nicht einmal heute selbstverständlich, aber erst recht kaum vorstellbar zu einer Zeit, in der rücksichtslos Arbeitnehmer, die - wenn auch nur vorübergehend - ihre Leistung nicht voll erbringen konnten, durch vollwertige Kräfte ersetzt wurden und selbst bei späterer Wiedereinstellung aller ihrer Anwartschaften (soweit überhaupt vorhanden) verlustig gegangen waren ohne Berücksichtigung ihrer etwaigen langjährigen Betriebszugehörigkeit.

Gerade die Statutsbestimmung über die A n r e c h n u n g einer solchen Zeit ist eindeutiges Indiz dafür, daß solche Beurlaubungsfälle im Betrieb häufig entsprechend gehandhabt wurden, d.h. der Arbeitsplatz als solcher auch bei längerer Abwesenheit möglichst erhalten blieb, da sonst eine derartige Anrechnungsregelung überflüssig gewesen wäre.

8) Die Erhaltung des Arbeitsplatzes

Neben den soeben genannten Beurlaubungsmöglichkeiten ist für die Erhaltung des Arbeitsplatzes des weiteren die Bestimmung des § 82 von besonderer Bedeutung.

Nicht die Aufhebung, sondern nur die Suspension des Arbeitsverhältnisses hat hier die vorübergehende Verhinderung zur Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer zur Folge, der bereits seit 3 Jahren im Betrieb tätig ist (seit 1906 ein halbes Jahr); die Verwendung des Begriffs der Abgangsschädigung (s. dort) erfolgt hier nur zur Bestimmung der Länge der Betriebszugehörigkeit, da gerade nach § 77 die Kündigung infolge Unfähigkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers einen Anspruch auf Abgangsschädigung nicht begründete.

Der suspendierte Arbeitnehmer hat ein jederzeitiges **Wiedereintrittsrecht** unter Aufrechterhaltung aller von ihm im Betrieb bis dahin erworbenen Anrechte. Die Anlässe zu dieser - nur suspendierenden - Verhinderung können von dreierlei Art sein:

a) Rücksichten auf wichtige Interessen des Betriebsangehörigen und seiner Familie

Eine Suspendierung bis zu einem Jahr kann mit Rücksicht auf wichtige Interessen des Betriebsangehörigen und seiner Familie gewährt werden.

Gerade dieser Punkt ist einer der heute umstrittensten und meistdiskutierten im Rahmen der Forderung nach einem sog. "Mutterjahr". Eine Freistellung der jungen Mutter für ein Jahr nach der Geburt des Kindes mit Wiedereintrittsrecht in den Betrieb ist bisher nur in wenigen Ländern (etwa Österreich) verwirklicht. In Deutschland dagegen regelt § 10 II MuSchG nur die Folgen bei Wiedereinstellung (das Arbeitsverhältnis gilt als nicht unterbrochen), ohne jedoch zu dieser Wiedereinstellung gerade eine Verpflichtung auszusprechen - anders nur bei "Leerstellen" für Beamtinnen.

Auch Abbe verlangt allerdings insofern eine Vereinbarung mit der Geschäftsleitung, gibt also keinen unbedingten Anspruch, ebensowenig wie auch etwa ein "Mutterjahr" im Zeisswerk zur Zeit Abbes infolge der Minimalbeschäftigung von Frauen für § 82 I Nr. 1 eine Rolle spielte.

Von entscheidender Bedeutung ist jedoch der Ansatz als solcher, da neben dem Fall der jungen Mutter durchaus noch bei einer Anzahl anderer familiärer Gründe (z.B. Alleinstehende mit Kleinkindern, lange, schwere Erkrankung eines Familienmitglieds mit Pflegebedürftigkeit etc.) eine derartige Suspension mit Erhaltung des Arbeitsplatzes eine in der Zukunft gesicherte Existenz verspricht.

b) Die Einberufung zum Heeresdienst

Der Spezialfall der Einberufung zum Wehrdienst ist heute Gegenstand eines eigenen Gesetzes geworden, des Arbeitsplatzschutzgesetzes. Nach den §§ 1 und 2 dieses Gesetzes erfolgt nur ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses, eine Kündigung ist verboten, - Regelungen also, die Abbe in § 82 I Nr. 2 wiederum weitgehend vorweggenommen hat.

Selbst die Anrechnung dieser Zeit auf die Betriebszugehörigkeit, wie sie heute in § 6 II ArbPlSchG fixiert ist, war bereits im Zeisswerk für ihren praktisch bedeutsamsten Fall, die Pensionsanwartschaft, seit 1888 im Pensionsstatut vorgesehen.¹⁾

Kraft Gesetzes war dagegen damals die Einberufung zum Militärdienst gerade ein typischer Fall zur sofortigen Entlassung gemäß §§ 134 I iVm 123 Nr. 8 GewO ("zur Fortsetzung der Arbeit unfähig").²⁾ Auch die seit 1897 im neu in Kraft getretenen HGB geltende Bestimmung für Handlungsgehilfen (Entlassung nur, wenn der Militärdienst länger als 8 Wochen dauert) in § 72 Nr. 3 HGB bleibt noch weit hinter der zeitlich uneingeschränkten Suspension im Zeisswerk zurück.

Seit 1900 wurde außerdem noch bei militärischen Übungen die Lohnfortzahlung bis zu 12 Arbeitstagen zugesichert³⁾, vgl. zur heutigen Lohnfortzahlung bei höchstens 3 Tage dauernden Wehrübungen § 11 I ArbPlSchG.

c) Straf- und Untersuchungshaft

Die Suspension des Arbeitsverhältnisses nach § 82 I Nr. 3 bei Untersuchungshaft und Strafhaft bis zu sechs Monaten,

- 1) Pierstorff, Carl Zeiss-Stiftung, S. 283; dort ausführlich mit allen Modifikationen.
- 2) Stadthagen, S. 54.
- 3) Petrenz, Arbeiterausschuß, Sp. 739.

soweit nicht Straftaten gegen den Betrieb oder Betriebsangehörige in Frage stehen oder solche, die das persönliche Vertrauen aufheben, ist auch heute noch eine Ausnahme.

Allein aus dem Gesichtspunkt der Unfähigkeit der Fortsetzung der Arbeit ist auch nach heutiger Rechtslage eine außerordentliche Kündigung grundsätzlich zulässig, wobei allerdings das BAG nach der verhältnismäßigen Erheblichkeit des Zeitausfalls differenziert. Als untere Grenze sieht es einen Monat an¹⁾, d.h. es wird heute bei Freiheitsstrafen in Höhe von nur 2 - 4 Wochen (ebenso bezüglich U-Haft) eine Entlassung im allgemeinen nicht in Betracht kommen.²⁾

Verstärkte Veranlassung zur Einbeziehung der Strafhaft in die Suspensionsregelungen dürfte für Abbe die strafrechtliche Verfolgung und Beschränkung der Meinungsäußerungs- und der Versammlungsfreiheit, insbesondere der Sozialdemokraten, gegeben haben.³⁾

Des weiteren war diese Suspendierung auch wiederum Ausfluß des Abbeschen Grundsatzes, private Gegebenheiten ohne Betriebsberührung, selbst wenn sie (in Grenzen) strafrechtlich relevant waren, keiner betrieblichen Disziplinierung auszusetzen; zu der völlig konträren Einstellung der damaligen Unternehmer, die sich in solchen Fällen noch ihrerseits die Rolle des Strafrichters anmaßen, s. bei "Unternehmerische Strafmaßnahmen".

Insgesamt machte Abbe auch mit diesen Suspendierungsregelungen einen gewaltigen Schritt in Richtung eines "Rechts auf den Arbeitsplatz". Dieses Recht hat heute noch eine generelle Anerkennung nicht gefunden⁴⁾.

1) BAG DB 1965, 1290.

2) Stahlhacke, Rdn. 252.

3) Pierstorff, Abbe, S. 23.

4) erste Ansätze zum Bestandsschutz durch das KSchG; ansonsten vgl. Hueck-Nipperdey I, 628.

9). Der Kündigungsschutz

Die entscheidendste Bedeutung unter allen Regelungen des Statuts dürfte wohl der rigorosen Einschränkung des Kündigungsrechts des Unternehmers als Sicherung des Arbeitnehmers gegen plötzliche und willkürliche Entlassung zukommen¹⁾:

a) Die damalige Rechtslage

Allgemein galt der "Grundsatz der Kündigungsfreiheit"²⁾. Was die Gesetzgebung der damaligen Zeit dabei an Kündigungsregelungen schuf, läßt sich nicht einmal als absolutes Minimum bezeichnen.

Als einzige zwingende Vorschrift verlangte zunächst § 122 S. 2 u. 3 GewO die gleiche Länge der Kündigungsfristen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer (vgl. heute § 622 V BGB). Die Bestimmungen über die Kündigungsfristen als solche (§ 122 S. 1 Gew.O: 2 Wochen für Arbeiter; § 133 a I GewO für technische-, § 161 S.1 ADHGB³⁾ für kaufmännische Angestellte: 6 Wochen zum Quartal) unterlagen der Disposition der Parteien, sodaß der Ausschluß jeglicher Kündigungsfrist durchaus üblich war⁴⁾. Erst 1897 erhielten Handlungsgehilfen und technische Angestellte eine Mindestkündigungsfrist von vier Wochen zum Monatsende zwingend eingeräumt.

Wichtige Gründe für eine fristlose Entlassung waren nicht nur (teils enumerativ) in den §§ 124, 124a GewO geregelt; vielmehr war es dem Unternehmer gemäß § 134 b Nr. 3 GewO von 1891 anheimgegeben, als einen derartigen wichtigen Grund jeden in seinem Belieben stehenden Punkt in seine Arbeitsordnung einzuführen. Dabei bedeutete diese gesetzlich gebotene Fixierung in der Arbeitsordnung bereits

1) Hirschberg, S. 110.

2) Hueck-Nipperdey, S. 617.

3) abgedruckt bei Löwisch, S. 11; seit 1897 als § 66 HGB fortbestehend.

4) Stadthagen, S. 46.

einen ersten Fortschritt gegenüber der im Einzelfall unbegrenzten Unternehmerwillkür in der früheren Zeit.

Für die ordentliche Kündigung bedurfte es keinerlei Gründe: das Recht zur Kündigung war insofern völlig uneingeschränkt. Wie ohne Gründe, so konnte sie auch aus Gründen, die mit dem Arbeitsverhältnis außer jedem Zusammenhang standen (z.B. aus politischen Gründen), ja sogar deshalb erfolgen, weil der Arbeitnehmer lediglich seine staatsbürgerlichen Rechte in Anspruch genommen oder seine entsprechenden Pflichten erfüllt hatte oder in der Absicht, ihm deren Erfüllung unmöglich zu machen¹⁾ (vgl. schon oben), so daß infolge dieser Willkür allein die Furcht vor der Entlassung, die Drohung mit der Kündigung genügte, um "aus dem freien Bürger ein willenloses Arbeitstier"²⁾ zu machen.

Daß diese Formulierung nicht übertrieben ist, mag durch das typische Beispiel jenes Bergmanns belegt werden, "der im ... Prozeß ... vor der Eidesleistung fragte: 'Wer gibt mir die Garantie, daß ich nicht abgelegt werde' (= gekündigt; Anm. d. Verf.), "wenn ich unter Eid die Wahrheit sage?"³⁾

So erklärt 1912 Potthoff zu Recht: "Die Beschränkung der Kündigungsbefugnis ist eines der wichtigsten Mittel, um das Arbeitsverhältnis aus einem Gewaltverhältnis zu einem Rechtsverhältnis zu machen."⁴⁾

Versuche einiger Juristen, schon aus dem damaligen Recht eine Handhabe gegen willkürliche Kündigungen (= betriebsfremden Erwägungen) zu gewinnen, etwa aus §§ 242, 826 und 226 BGB, - so z.B. unter das Schikaneverbot des § 226 BGB das Verbot der Kündigung aus Rachegefühlen zu subsumieren, galten als spitzfindige Vorschläge völliger

1) Elster, Lexikon, "Kündigung III", S. 135.

2) Potthoff, Probleme, S. 120.

3) Günther - Prévôt, S. 183.

4) Potthoff, Probleme, S. 124.

Außenseiter, die nicht einmal von einem größeren Teil der Literatur, geschweige denn von der Rspr. ernsthaft in Betracht gezogen wurden.¹⁾

b) Abbes Bestimmungen

Als wieviel krasserer Außenseiter mußte dann erst Abbe erscheinen:

"Wenn jemand durch längeres Verbleiben in einem industriellen Betrieb die Absicht an den Tag gelegt hat, darin eine bleibende Stellung zu suchen - was dem Unternehmer stets zu besonderem Vorteil gereicht - und wenn der andere Teil durch längere stillschweigende Fortsetzung des Arbeitsvertrages augenscheinlich anerkannt hat, daß ihm solches genehm sei, so muß es einer strengeren Rechtsanschauung als unerhörtes Spiel mit den Interessen des schwächeren Teils erscheinen, wenn nachher der Unternehmer, außer im Fall wirklicher Notlage, jenen soll beliebig entlassen können, weil es für ihn nunmehr vorteilhafter geworden ist, den anderen nicht weiter zu beschäftigen, oder wegen beliebiger Umstände in der Person, die eine Fortsetzung des Arbeitsvertrages bis dahin nicht gehindert haben."²⁾

Die Umsetzung in die Tat erfolgte zunächst durch die z w i n g e n d e Festsetzung der Kündigungsfristen auf 2 Wochen für Arbeiter und 6 Wochen für Angestellte, vgl. die heutige Regelung in § 622 BGB: 2 Wochen für Arbeiter, 4 Wochen zum Monatsende als Mindestfrist für Angestellte.

Irgendwelche b e l i e b i g e n Gründe zur sofortigen Entlassung (s.o.) wurden in die Arbeitsordnung nicht aufgenommen, indirekt nur im Fall der Verweigerung der geforderten Arbeitsleistung trotz Lohnfortzahlung im Rahmen von Betriebsstörungen (§ 85 s.o.) und der Möglichkeit der

1) Potthoff, a.a.O., S. 120/121 - Verweisung auf Soziale Praxis 1910/1234.

2) SPS, S. 353.

Firma, ein dreitägiges unentschuldigtes Fernbleiben als fiktive Aufhebung des Arbeitsverhältnisses anzusehen.

Entscheidend war jedoch die Beschränkung der ordentlichen Kündigung; sie stellte ein "absolutes Novum auf dem Gebiete des Arbeitsrechts"¹⁾ dar:

aa) Abgangsentschädigung

Von Abbe selbst wie sämtlichen späteren Autoren wird in diesem Zusammenhang die Abgangsentschädigung hervorgehoben. Ihrer besonderen Bedeutung wegen, die auch über einen blossen Kündigungsschutz hinausgeht, soll ihr samt ihrer Modifikationen ein eigenes Kapitel eingeräumt werden (s. 10).

Entgegen der Ansicht der meisten Autoren ist damit aber eine Beschränkung der Kündigungsfreiheit des Unternehmers bei weitem nicht erschöpft:

bb) Die Pensionierungsvorschrift des § 75

Eine Einschränkung findet sich etwa in der Pensionsbestimmung des § 75. Nach dessen Absatz 1 dürfen Betriebsangehörige, die für den Fall ihrer Invalidität einen Pensionsanspruch gegen die Firma (nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit) erlangt haben, und deren Arbeitsfähigkeit nunmehr durch Krankheit oder sonst ohne grobes Verschulden erheblich herabgesetzt ist, nur entlassen werden unter d a u e r n d e r Gewährung der statutenmäßigen Pension.

"Es ist also ausdrücklich ausgeschlossen, daß man einen" (insbesondere infolge schuldloser Verminderung der Arbeitsleistung; der Verf.) "lästig gewordenen Angestellten" (i.S.v. Arbeitnehmer; d. Verf.) "entläßt, um sich der Pflicht zu entziehen, ihn später zu pensionieren."²⁾

1) Katscher, Mit nicht gegeneinander, S. 55.

2) Katscher, Carl Zeiss-Stiftung, S. 12.

Diese Regelung geht weit über die Unverfallbarkeit der Betriebsrente nach heutigem Recht (s. ausführlich bei Pension) hinaus; der in seiner Arbeitskraft infolge Alter, Krankheit oö. geminderte, aber noch nicht invalide Arbeitnehmer erhält, falls nicht - wie von Abbe gewollt - schon die in Aussicht stehende kontinuierlich zu zahlende Pensionsleistung die Geschäftsleitung von einer Kündigung abhält, sofort mit seiner Entlassung die ihm zustehende Pension und nicht etwa erst dann, wenn er - nach der Entlassung - tatsächlich (voll) invalide geworden ist oder die Altersgrenze erreicht hat.

Mit dem zugrunde liegenden Gedanken, dem behinderten Arbeitnehmer einen höchstmöglichen Kündigungsschutz zu gewähren, wird diese Bestimmung Abbes zum revolutionären Vorläufer für die Kündigungsschutzregelungen des heutigen Schwerbehindertengesetzes (§ 12 ff).

Dabei darf nicht vergessen werden, daß dieses Gesetz einschließlich seiner Kündigungsschutzbestimmungen im Jahre 1953 nur für Kriegsbeschädigte - ebenso wie sein Vorgänger, das Schwerbeschädigtengesetz von 1923 - geschaffen wurde. Die gesetzliche Realisierung eines Schutzes, für Schwerbehinderte allgemein ist erst nach zahlreichen Widerständen durch die Novellierung von 1974 erfolgt.

Dabei wird der Verlust des Arbeitsplatzes auch heute noch ermöglicht durch die Zustimmung zur Kündigung durch die Hauptfürsorgestelle (§ 15 SchwbG), die grundsätzlich eine Ermessensentscheidung darstellt, also dem Arbeitnehmer im Einzelfall eine geringere Sicherung seiner Position verleiht als die von Abbe vorgesehene Entschädigungs- = Rentengewährungsregelung. Allerdings war man im Zeisswerk deshalb auf die Einstellung junger und gesunder Leute bedacht, so daß diese Regelung nur eingriff, wenn Arbeitnehmer diese schwere Leistungsminderung erst während des Arbeitsverhältnisses bei Zeiss (und nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit s.o.) erlitten, also quasi als Ausfluß der Fürsorge-

pflicht des Arbeitgebers für langjährig beschäftigte Arbeitnehmer.

Einen noch weitergehenden Gedanken enthält § 75 II. Sobald dem Arbeitnehmer (infolge seiner Gebrechlichkeit etc.) keine seiner bisherigen Arbeitsstellung angemessene Tätigkeit mehr geboten werden kann, die ihm einen höheren Zeitlohn als die bereits erlangte Pensionsanwartschaft garantiert, muß ihm die Pensionierung gewährt werden. Damit ist also ein - insbesondere älterer - Arbeitnehmer mit starker Leistungseinschränkung nicht nur vor einer Entlassung in eine völlig ungesicherte Existenz, sondern sogar vor einer Änderungskündigung geschützt, die ihn auf Tätigkeiten niedrigsten Niveaus und niedrigster Bezahlung herabdrückt, was damals jedoch bei alten Arbeitnehmern geradezu das übliche war.

Dieser Gesichtspunkt hängt gedanklich durchaus zusammen mit der heutigen gesetzlichen Einrichtung der Berufsunfähigkeitsrente (Unzumutbarkeit der Herabstufung auf ein zu niedriges Arbeitsniveau, Herabsinken unter 50 % des Einkommens eines gleich ausgebildeten Arbeitnehmers), die für Arbeiter erst im Rahmen des Sozialversicherungspassungsgesetzes von 1949 in die RVO eingeführt wurde.

Zusammen mit § 75 III, der bei Übergang zu einer niedriger entlohnten Tätigkeit (die aber noch über dem Pensionsanspruch liegt - sonst § 75 II, s.o.) den bisherigen Rentenanspruch als Mindestleistung der späteren Rente beibehält, wurde im Zeisswerk wirksam der ungeheure Raubbau unterdrückt, der damals speziell mit älteren Arbeitnehmern getrieben wurde, um sie ihrer durch lebenslange Betriebszugehörigkeit verdiente Leistung aus einer möglicherweise bestehenden Pensionskasse, in die sie in der Regel auch noch selbst Beiträge eingezahlt hatten, verlustig gehen zu lassen; auch der besondere gesetzgeberische Schutz, der heute älteren Arbeitnehmern zuteil wird, wie längere Kündigungsfristen, erhöhte soziale Schutzwürdigkeit nach

§ 1 III KSchG, § 75 I 2 BetrVG etc. vermag dagegen noch immer nicht voll zu befriedigen.

cc) Urlaub und Suspension

Wie oben bei den entsprechenden Abschnitten dargestellt, erhielt im Zeisswerk der Arbeitnehmer einen Anspruch auf (bezahlten) Urlaub zur Wahrnehmung eines Ehrenamtes, also das vollständige Gegenteil zu der damals in einem solchen Fall regelmäßigen Kündigung.

Gerade dieses sich daraus ergebende Kündigungs v e r b o t darf wegen seines hohen Wertes (Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte, Gleichberechtigung der Arbeiterklasse) nicht unterschätzt werden; zum weiteren Verbot der Kündigung bei Einziehung zum Militärdienst oder kürzerer Straftat, wie sich aus der Umkehr zur Suspensionsregelung schließen läßt, s.o.

dd) Bestimmung entsprechend der sozialen Rechtfertigung gemäß § 1 II 1 KSchG

Nicht übersehen werden darf des weiteren im Zusammenhang mit der Kündigung die Aussage des § 56 II (wobei auch noch die §§ 57, 58 herangezogen werden können), in dem eine der Hauptforderungen Abbes Ausdruck gefunden hat.

Klar erkannte er als eine der wesentlichen Grundlagen für die Fortbildung des industriellen Arbeitsrechts die "Beschränkung der Kündigungsfreiheit des Unternehmers auf solche Kündigungsgründe, die aus dem Wesen des Arbeitsvertrages sich rechtfertigten"¹⁾, wie er es in einem Brief an den sozialpolitisch fortschrittlichen Reichstagsabgeordneten Flesch selbst formuliert.

Nach § 56 II darf auch die Fortsetzung des Arbeitsverhält-

1) Flesch, Sp. 123.

nisses (nicht nur die Beförderung) nur von Leistungen und Fähigkeiten der Arbeitnehmer, von der Pflichtmäßigkeit ihres dienstlichen Verhaltens und von Rücksichten auf andere wesentliche Interessen des Betriebs abhängig gemacht werden.

Eine bessere Unterteilung der Gründe, die allein eine ordentliche Kündigung sozial zu rechtfertigen vermögen, hat auch § 1 II 1 KSchG von 1951 nicht zu schaffen vermocht. Wie bei Abbe (Prozeßweg nach §§ 91, 92 des Statuts) garantiert § 1 II 1 KSchG den Schutz des *I n d i v i - d u u m s* vor willkürlicher Kündigung durch den Unternehmer, aber auch vor Abhängigkeit von einem Betriebsrat als obligatorischer Anrufungsinstanz, wie es in § 84 BRG von 1920 vorgesehen war¹⁾.

- (1) Der Begriff "*p e r s o n e n b e d i n g t*" iSd § 1 II 1 KSchG entspricht dem Abstellen Abbes allein auf Leistungen und Fähigkeiten des Arbeitnehmers und seiner Ablehnung, sich in die Privatsphäre der Belegschaftsmitglieder einzumischen.

Insbesondere durfte auch gemäß §§ 56 II iVm 58 II ein Betriebsangehöriger nicht entlassen werden, nur weil er gewerkschaftlich organisiert war; zur Garantie der Koalitionsfreiheit und dem gegenteiligen Usus in der damaligen Zeit, s.o.. Eine solche Kündigung wäre nach heutigem Recht bereits unwirksam nach § 134 BGB iVm Art. 9 III 2 GG.

Dem § 75 II (s.o.) ist des weiteren auch zu entnehmen, daß vor der Entlassung eines infolge seiner Leistungsminderung besonders schutzbedürftigen Arbeitnehmers stets zu überprüfen war, ob nicht noch ein anderer angemessener Arbeitsplatz für ihn im Betrieb zur Verfügung stand, ein Gesichtspunkt, der heute - allerdings alle Arbeitnehmer umfassend - in § 1 II 3 KSchG seinen Niederschlag gefunden hat.

1) abgedruckt bei Erdmann, S. 247.

- (2) Der Begriff "v e r h a l t e n s b e d i n g t" entspricht der Abbéschen Beurteilung nach der Pflichtmäßigkeit des innerdienstlichen Verhaltens. In diesem Rahmen sei noch das - auch heute ähnlich verlangte - Erfordernis einer ausdrücklichen Verwarnung innerhalb eines Jahres bei nicht schwerwiegenden, wiederholten Vertragsverletzungen (§ 79 I Nr. 2) erwähnt, bevor eine Kündigung (ohne Abgangsentschädigung) ausgesprochen werden konnte.
- (3) In dem Punkt, in dem sich ebenfalls die Begriffe des zulässigen Kündigungsgrundes fast wörtlich decken: "d r i n g e n d e b e t r i e b l i c h e E r f o r d e r n i s s e" in § 1 II 1 KSchG gegen "Rücksichten auf .. wesentliche Interessen des Betriebes" (§ 56 II), beginnt bei Abbe durch die Abgangsentschädigung der Schutz des Arbeitnehmers in besonderem Maße gerade dort, wo er nach heutiger Gesetzeslage aufhört.

10) Abgangsentschädigung

a) Die Einrichtung als solche

Das Institut der Abgangsentschädigung bei Entlassung eines Arbeitnehmers kam erst 1896 als § 77 des Statuts zu den Regelungen des Arbeitsverhältnisses im Jenaer Zeisswerk. Es war eine "in der Praxis bisher völlig unbekannte Einrichtung"¹⁾ und ist dies mit wenigen Ausnahmen auch bis heute geblieben.

Die in den §§ 9, 10 KSchG gesetzlich geregelte Abfindung greift (wie ihre Vorgängerin, die Abgangsentschädigung im § 87 BRG von 1920) nur dann ein, wenn die Kündigung infolge F e h l e n s aner kennenswerter Gründe sozial u n - gerechtfertigt ist, und trotzdem das Arbeitsverhältnis nicht

1) Katscher, Mit nicht gegeneinander, S. 56; ebenso Sezewski, S. 695.

mehr aufrechterhalten werden soll, während die Hauptfälle der Abbeschen Abgangsentschädigung gerade die betriebliche Bedingtheit der Entlassungen voraussetzen.

Bezüglich dieser Einrichtung ist eine dreifache Staffelung zu unterscheiden:

- (1) § 77 V gewährt eine Entschädigung bereits bei Entlassung nach halbjähriger Dienstzeit, sofern die Gründe nicht in der Person des Entlassenen liegen, sondern in der Einschränkung des Betriebes durch Rationalisierung oder ähnliche Maßnahmen. Die Höhe beträgt den festen Zeitlohn während des sechsten Teils der Dienstzeit (also mindestens einen Monatslohn), jedoch höchstens bis zur Dauer eines halben Jahres.

Diese Vorschrift war zwar im von Abbe selbst herausgegebenen Statut von 1896 noch nicht enthalten; sie ist jedoch noch voll sein eigenes Werk: denn diese Änderung erfolgte nicht erst mit der Statutsneufassung von 1906, sondern bereits mit Beschluß der Geschäftsleitung vom 1. April 1903.¹⁾ Gerade diese Sitzung der Geschäftsleitung war die letzte, an der Abbe vor Niederlegung seines Postens teilnahm.²⁾

- (2) Nach 3 Jahren Dienstzeit seit Vollendung des 18. Lebensjahres wird die Rechtsstellung des Arbeitnehmers nach § 77 I und II wesentlich erweitert: er erhält eine Entschädigung in der Höhe eines halben Jahreslohns (des festen Zeitlohns) bei jeder Entlassung, die nicht auf seiner Arbeitsunfähigkeit (dann Krankengeld; eventuell Pension s.o.) oder auf schuldhafter Veranlassung beruht (grobe Pflichtverletzungen, vgl. den Katalog des § 79).

1) Schomerus, Arbeitsverhältnis in der Optischen Werkstätte, S. 12.

2) Schumann, S. 164; Petrenz, Abbe, S. 5.

Eine bloße Unzufriedenheit mit der Arbeitsleistung genügt im Gegensatz zu oben (1) für einen Verlust dieser Zahlung nicht mehr; die Voraussetzungen des § 79 entsprechen vielmehr den weit strengeren Kriterien eines wichtigen Grundes für eine fristlose Entlassung im heutigen Sinne.

- (3) Mit Erlangung einer Pensionsanwartschaft nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit seit Vollendung des 19. Lebensjahres (§ 72 II) darf die Entschädigung gemäß § 77 III nicht weniger betragen als der Gesamtbetrag der im Invaliditätsfall zu beanspruchenden Pension für einen Zeitraum gleich dem vierten Teil der abgelaufenen, anrechnungsfähigen Dienstzeit.

Ebenso lassen sich die mit der Abgangsentschädigung verfolgten Zwecke unter drei Gesichtspunkten aufteilen:

b) Ersatz für eine fehlende Arbeitslosenversicherung

Die Bismarcksche Sozialversicherungsgesetzgebung kannte keinen Schutz gegen den Zustand der Arbeitslosigkeit, in den (noch dazu infolge der willkürlichen Kündigungsmöglichkeiten s.o.) ein Arbeitnehmer der damaligen Zeit praktisch von heute auf morgen verfallen konnte. Nur ganz vereinzelt wurde Arbeitslosenunterstützung durch Gemeinden (z.B. in Köln) und/oder Arbeitervereinigungen gewährt.¹⁾ Ansonsten wurde der Arbeiter der "Verelendung preisgegeben"²⁾; es verblieb "ein großes Gebiet der Armenpflege unter den arbeitenden Klassen"³⁾ mit all ihren menschenunwürdigen Folgen in wirtschaftlicher Hinsicht (die Leistung genügte meist nicht einmal zur Erhaltung des Existenzminimums) wie in persönlich-bürgerlicher Hinsicht

1) Henning, S. 271.

2) Sezewski, S. 694.

3) Ayers, S. 56.

(Verlust des Wahlrechts etc. vgl. oben).

Diesen Mißstand soll die Abgangsentschädigung Abbes gerade (auch) verhindern; es soll geboten sein ein "genügender Rückhalt zur Erlangung einer neuen Arbeitsstellung, die selten in kurzer Zeit, meist nur unter erheblichen Opfern für den Betroffenen zu finden ist, damit nicht ein großer Teil solcher, gemäß den bekannten Wirkungen des gesetzlichen Verfahrens, die Landstraße bevölkern und zuletzt der Armenpflege verfallen."¹⁾

Erst 1918 wurde - als Folge des 1. Weltkriegs - eine staatliche Erwerbslosenfürsorge eingeführt. Sie wurde anfangs lediglich dann gewährt, wenn Arbeitslosigkeit infolge des Krieges und Bedürftigkeit vorlagen. In den Jahren 1923 und 1924 wurde sie, etwa durch die MittelaufbringungsVO (gleiche Beitragsanteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer), dem Versicherungsprinzip angenähert.²⁾

Die Beispielhaftigkeit der Abbeschen Abgangsentschädigung wurde bei der endgültigen Schaffung der obligatorischen Arbeitslosenversicherung im AVAVG (dem Vorläufer des heutigen AFG) im Jahre 1927 durch dessen § 80 anerkannt, "der die Möglichkeit schuf, daß die Arbeitnehmer, die in den Stiftungsbetrieben ... nach Vollendung des 18. Lebensjahres 3 Jahre und länger beschäftigt sind, von der Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung befreit werden. Nachdem festgestellt war, daß den Geschäftsangehörigen der Stiftungsbetriebe bei Arbeitslosigkeit finanziell gesicherte Rechtsansprüche auf Leistungen zustehen, die über die der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung hinausgehen, wurde ... die Befreiung von der Versicherungspflicht mit Wirkung vom 1. Oktober 1927 ausgesprochen."³⁾

1) SPS, S. 353/354.

2) Vgl. bei Stolleis, S. 146 und S. 148.

3) Schomerus, Arbeitsverhältnis im Jenaer Zeisswerk (1936), S. 26.

c) Kündigungsschutz mit zukunftsweisender
Bedeutung

Von mindestens ebenso großer Bedeutung war jedoch die Wirkung der Abgangsentschädigung als allgemeiner Kündigungsschutz.

Zunächst wollte Abbe die Geschäftsleitung veranlaßt wissen, mit Blick auf die sonst anfallende Abgangsentschädigung bereits bei Einstellungen den Grundsatz zu verfolgen, jedem Arbeitnehmer einen festen Arbeitsplatz zu verschaffen und nicht bloß einen vorübergehenden, ungesicherten "Job"; "also können sie auf irgendwelche Unternehmungen, die erhebliche Vermehrung des Personals erfordern, ohne begründete Aussicht auf dauernde Beschäftigung nur dann sich einlassen, wenn sie die Sicherheit haben, daß bei solchen Geschäften ephemerer Art auf alle Fälle so viel übrig bleibt, um nötigenfalls jene nachträglichen Lasten ohne wirklichen Verlust übernehmen zu können."¹⁾

"Ich will in der Tat unter **s c h a r f e** Repression gestellt sehen, daß meine Nachfolger sich jemals mitschuldig machen können des volkszerstörenden Unfugs, den die Großindustrie darin noch treiben darf, daß sie, um immer mehr Geschäfte zu machen, ohne Rücksichten auf die Folgen für andere, beliebig viele ... von ihren Unternehmungen abhängig werden läßt, ohne jenen irgend eine Gewähr für ein dauerndes Unterkommen bieten zu können" ²⁾

Diese Art der "Beschränkung des Unternehmers in der einseitigen Aufkündigung des Arbeits- und Einstellungsvertrags"³⁾ soll dem "Recht auf Arbeit entsprechen"⁴⁾, also in der Endkonsequenz einem Recht auf den Arbeitsplatz: "Praktisch bedeutet diese Zusicherung ... eine Versicherung dagegen, daß auch in schlechten Zeiten solche Leute,

1) SPS, S. 360.

2) SPS, a.a.O.

3) SPS, S. 349.

4) Weiss, S. 20; so auch Auerbach, Vermächtnis, S. 1311.

die einmal bei uns drei Jahre lang beschäftigt sind und sonst ihren Mann stehen, überhaupt entlassen werden."¹⁾
Zum besonderen Schutz älterer Arbeitnehmer s. auch bei d).

Abbe postuliert damit das Verbot, daß der Unternehmer trotz jahrelanger Nutzung der Arbeitskraft zu seinem Vorteil in Zeiten von Konjunkturflauten etc. das Risiko einfach auf den Arbeitnehmer durch dessen Entlassung abschieben kann:

"Wenn Jahre günstigen Geschäftsganges ihm große Überschüsse gelassen haben und dann Krisen oder sonstige Störungen zu zeitweiliger oder dauernder Einschränkung des Umfangs seiner Unternehmungen nötigen, so kann er plötzlich soviele Arbeiter entlassen als nötig ist, um für ihn ein neues Gleichgewicht zwischen Ertrag und Aufwendungen herbeizuführen; denn niemand kann ihm zumuten, den früheren Gewinn teilweise wieder herauszugeben, um anderen über Krisen hinwegzuhelfen."²⁾

Gerade hier soll der Unternehmergewinn haftbar gemacht werden. "Ein nicht plutokratisch entarteter Rechtsbegriff muß die Forderung stellen: daß in allen Fällen, in welchen ein durch längere Zeit bona fide fortgesetztes Arbeits- oder Anstellungsverhältnis einseitig durch den Unternehmer aufgelöst wird aus Gründen *s e i n e s* Interesses - also seines Vorteils wegen, auch wenn dieser Vorteil nur in Vermeidung von Nachteilen bestünde - dem Betroffenen eine angemessene Entschädigung *d a f ü r* zu leisten sei, daß seine Erwartung nicht erfüllt wird und er präsumtiv - wie es der Regel nach tatsächlich der Fall ist - in der Zwischenzeit Gelegenheit zu anderweitigem Fortkommen versäumt hat."³⁾

Daß dafür die Gewinne der vergangenen Jahre noch zur Verfügung stehen, kann nur erreicht werden durch Schaffung von dem persönlichen Zugriff des Unternehmers entzogenen Reservefonds (s. dort).

1) SPS, S. 131.

2) SPS, S. 44.

3) SPS, S. 353.

Diese Forderung Abbes der Haftbarmachung des Unternehmergewinns zur g e m e i n s a m e n Überwindung von Krisen ist auch heute noch von ihrer Verwirklichung weit entfernt, könnte aber wegweisend sein zur Behebung der Arbeitslosigkeit wenigstens in Phasen kürzeren Konjunkturrückgangs: nämlich den Großunternehmen zuzumuten, unter Heranziehung vorangegangener (hoher) Gewinne die Arbeitsplätze zu erhalten.

Nach heutigem Recht ist ein derartiger Schutz des Arbeitnehmers nur verstreut in einzelnen Bestimmungen zu finden:

- (1) So verlängern sich die Kündigungsfristen für langjährige Mitarbeiter:

Bei Angestellten mit 12 Jahren Beschäftigungsdauer oder mehr erhöht sich die Kündigungsfrist auf 6 Monate zum Quartal; die Berechnung erfolgt erst ab dem 25. Lebensjahr (§ 2 AngKüSchG). Die Arbeiter sind weit schlechter gestellt: nach § 622 II 2 BGB erhöht sich die Kündigungsfrist bei ihnen erst nach 20 Jahren Beschäftigungsdauer auf 3 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres, und diese Berechnung erfolgt erst vom 35. Lebensjahr ab.

- (2) Nur bei Massenentlassungen kann das Landesarbeitsamt die Wirksamkeit der Entlassung (= Aufgabe des Arbeitsplatzes) um e i n e n Monat hinauszögern, in besonderen Einzelfällen um 2 Monate (§ 18 I, II KSchG).

- (3) Nur bei Stilllegung oder wesentlicher Einschränkung von Großbetrieben erfolgt ein Ausgleich bzw. eine Milderung der wirtschaftlichen Nachteile für die entlassenen Arbeitnehmer in Form des erzwingbaren Sozialplans (§ 112 BetrVG). Allerdings ist die Verteilung eines gerechten Äquivalents einer Anzahl von Zufälligkeiten überlassen, etwa ob überhaupt ein Betriebsrat besteht, der nach § 1 BetrVG nicht obligatorisch ist, wie weit dessen Durchsetzungskraft reicht, und schließlich in welchem Umfang jeweils für den einzelnen Arbeitnehmer ein gerechter Ausgleich erfolgt.

- (4) Nur vereinzelt ist bisher in Tarifverträgen das Verbot ordentlicher Kündigung nach einer gewissen Dauer der Betriebszugehörigkeit (z.B. im MTA für Angestellte des öffentlichen Dienstes nach 15 Jahren) festgelegt worden.

Gerade die Unzulänglichkeit und Unvollständigkeit dieser Regelungen im Vergleich zu oben a) müßte auch den modernen Gesetzgeber auf das nunmehr vor 80 Jahren im Zeisswerk eingeführte Institut der Abgangsentschädigung als Vorbild für einen gerechteren Interessenausgleich zwischen (Groß-)Unternehmen und Arbeitnehmern aufmerksam machen. Das immer wieder geforderte "Recht auf den Arbeitsplatz" würde damit wie bei Abbe sein gewichtigstes Fundament erhalten.

Direkt kurios mutet es an, daß in Argentinien dagegen im Jahre 1934 ein Gesetzesentwurf über die Einführung einer Abgangsentschädigung (allerdings beschränkt auf Angestellte) durchging; "trotz zahlreicher lebhafter Proteste hat der Senat aber unter ausdrücklichem Hinweis auf das Vorbild des Zeiss-Statutes zugestimmt."¹⁾

d) Schutz der Pensionsansprüche

Die immense Bedeutung, die dieser Einrichtung zur Erhaltung des Arbeitsplatzes als einem weiteren Schritt in Richtung voller sozialer Gerechtigkeit zukommt, darf aber schließlich nicht den eigentlichen Ursprung dieses Instituts vergessen lassen, der in der damaligen Rechtslage wurzelte und dessen Grundgedanke sich bei Abbe erst durch die ständige Beschäftigung mit dieser Problematik immer weiter entwickelt hat:

Pensionskassen genossen damals allgemein kein besonderes Ansehen wegen der uneingeschränkten Kündigungsmöglichkeit

1) Schomerus, Carl Zeiss, S. 4.

durch den Unternehmer und dem damit verbundenen Verlust der Anwartschaft.¹⁾ So war auch das im Zeisswerk seit 1888 bestehende Pensionsstatut zunächst noch ein "Messer ohne Schneide"²⁾.

Getreu Abbes allgemeinen Grundsatz durfte dieser Pensionsanspruch aber nicht dem Wohlwollen des jeweiligen Unternehmers überlassen bleiben, sondern mußte zu einem wirklichen Recht ausgestaltet werden, vgl. auch schon oben § 75.

"Die Bestimmung des § 77 soll also zunächst jedem die Sicherheit geben, daß, wenn er die einer gewissen Dienstzeit entsprechende Pensionsanwartschaft zu irgend einer Zeit erlangt hat und er ohne eigenes Verschulden aus irgendwelchen Gründen des Betriebsinteresses nicht weiter im Dienst der Stiftung beschäftigt werden könnte, ihm alsdann eine dem Geldwert der verlorenen Anwartschaft annähernd darstellende Entschädigung gewährt werden muß - und daß solchen gegenüber, die infolge einer langen Dienstzeit nur noch geringe Aussichten auf anderweitiges Fortkommen haben, die Höhe der zu leistenden Entschädigung den Unternehmer zwingen müsse, von einer Entlassung überhaupt abzusehen."³⁾

Das ursprüngliche Ziel Abbes war somit ein eigener Weg zur Sicherung der Pensionsanwartschaft, wie sie in anderer Form nunmehr - erstmals seit der rechtsschöpferischen Rspr des BAG von 1972⁴⁾ - durch den Gesetzgeber im § 1 BetrAVG vom 19. Dezember 1974 durch die Einführung der Unverfallbarkeit einer mindestens zehn Jahre bestehenden Versorgungszusage erreicht wurde. Im Vergleich zu Abbes Abgangsentschädigung schneidet jedoch diese Unverfallbarkeit, was die Sicherung des Arbeitsplatzes anlangt, ungleich ungünstiger ab, vgl. ausführlich bei Betriebsrente.

1) Schomerus, Betriebspolitik, S. 8.

2) Schomerus, a.a.O.

3) SPS, S. 351.

4) BAGE 24, 177.

e) Kritik an der Abgangsentschädigung

Jedoch soll die an der Abgangsentschädigung zum Teil erhobene Kritik ebenfalls nicht unerwähnt bleiben, wenn sie sich auch im Ergebnis als haltlos erweist.

So heißt es bei Schumann: "In der Probezeit der Neueingestellten im ersten halben Jahr nach Eintritt in das Werk, zwang die Abgangsentschädigung, die ihnen einmal winkte, wenn diese nach Ansicht der Manager erfolgreich verlief, die Arbeiter dazu, erhöhte Arbeitsleistungen zu zeigen."¹⁾

Dies dürfte jedoch für jeden Arbeitnehmer irgendeines Betriebes gelten, der in der Probezeit seine Leistungsfähigkeit unter Beweis stellen will, um die ihm erwünschte Dauerstellung zu erhalten. Dem trägt ebenso § 1 I KSchG Rechnung, der den Kündigungsschutz der sozialen Rechtfertigung (Verlangen des Vorliegens eines aner kennenswerten Kündigungsgrundes) erst nach einer halbjährigen Beschäftigung eintreten läßt.

Wenn tatsächlich das Jenaer Geschäftsleitungsmitglied Fischer in einer Sitzung der Siebenerkommission (Betriebsratsausschuß) im August 1908 erklärte, "die Abgangsentschädigung bewirke nur, daß die Ausscheidung unbrauchbarer Leute innerhalb bestimmter Fristen zu geschehen habe, damit keine finanziellen Verpflichtungen entstünden"²⁾, so macht das nur deutlich, daß er den Sinn dieses Instituts in keiner Weise verstanden hatte, was aber in der Zeit der damaligen Hochkonjunktur nicht weiter negativ auffiel. Natürlich hatte die Einrichtung der Abgangsentschädigung erst ab einem halben Jahr Dienstzeit zur Grundlage (ebenso wie § 1 I KSchG s.o.), daß der eingestellte Arbeitnehmer zunächst einmal erprobt werden konnte. Es wäre eine vollständige Überspitzung sozialer Forderungen und insbesondere auch eine Verkennung sozialer Gerechtigkeit, wollte man dem

1) Schumann, S. 144.

2) BACZ Nr. 508 (bei Schumann, S. 144).

Arbeitgeber die Legitimation absprechen, einen Arbeitnehmer für eine gewisse Zeit auf seine tatsächlichen Fähigkeiten und Leistungen überprüfen zu dürfen.

Das Entscheidende an der Abgangsentschädigung (in ihrer zukunftsweisenden Bedeutung, s.o.) ist jedoch gerade im Gegenteil, daß sie im Fall von Krisenzeiten, der Rationalisierung des Betriebes etc. verhindern soll, daß Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz verlieren, o b w o h l sie durchaus leistungsfähig und -bereit sind, oder, falls eine Entlassung unumgänglich ist, "bei einem u n v e r - s c h u l d e t e n Verlust der Arbeitsstelle"¹⁾ wenigstens eine angemessene Entschädigungszahlung erhalten.

Logischer erscheint die Behauptung, die Furcht vor Abgangsentschädigungen habe später nicht selten als Barriere gegen Neueinstellungen gewirkt, die erst nach Erhöhung der Arbeitsintensität und Einführung "unzähliger" Überstunden vorgenommen worden seien.²⁾ Allerdings wird diese Behauptung nicht belegt, zumal sie dem statutarischen Verbot übermäßiger Überstunden widerspricht, und keine Angaben über ein prozessuales Vorgehen von Zeissarbeitern vorliegen, die sonst zur Klärung ihrer Rechte bzw. Beseitigung von Rechtsverstößen den Rechtsweg - wie es der Wille Abbes gewesen war - durchaus auch in Anspruch nahmen, s. bei Durchsetzbarkeit der Rechte.

Welche Belastung Abbe vielmehr mit diesem Institut dem Werk auferlegt hatte, um die Existenz der Arbeiterschaft weitgehend zu sichern, zeigt folgendes Beispiel: Im Jahre 1918 ging mit Ende des 1. Weltkriegs auch das Zeisswerk wieder von Rüstungs- auf Friedensfabrikation über. Diese Umstellung führte infolge des ungeheuren Anwachsens der Belegschaft zur Erfüllung der Rüstungsaufträge in den Jahren 1914 - 1918 und auch infolge der Rückkehr der betriebsangehörigen Kriegsteilnehmer, deren Arbeitsverhältnis ja

1) Streng, S. 64.

2) Schumann, S. 144.

nur geruht hatte (s.o.), unvermeidlich zu einer Großzahl von Entlassungen. Das Werk zahlte 1919 innerhalb eines halben Jahres etwa zwei Millionen Mark an Abgangsentschädigung aus.¹⁾ In der Inflationszeit wurde sie nach anfänglichem Zögern der Geschäftsleitung der Höhe der Geldentwertung angepaßt.²⁾

Somit besteht insgesamt durchaus die Berechtigung, das Institut der Abgangsentschädigung als das "eigentliche Rückgrat der ganzen Abbeschen Arbeitsverfassung"³⁾ zu bezeichnen.

Als Ausblick mag schließlich noch erwähnt werden, daß die Abgangsentschädigung bzw. allein die bloße Möglichkeit ihres Eingreifens nicht nur zu einer "wesentlichen Verbesserung der Existenzsicherheit"⁴⁾ führte in Richtung der "Sicherung einer s t e t i g e n Beschäftigung"⁵⁾; im Bewußtsein, daß ihm nicht so leicht etwas passieren und er nicht bei jeder kleinen Differenz mit dem Vorgesetzten entlassen werden konnte, ließ sich nunmehr der einzelne Arbeitnehmer auch nicht mehr jede Unbill gefallen, seine Selbstachtung und sein Selbstbewußtsein stiegen.

11) Einschränkung des Wettbewerbsverbotes

Ein weiterer Ausdruck der freiheitlichen Gesinnung Abbes und seiner Ablehnung einer zwangsweisen Bindung an den Betrieb ist seine rigorose Einschränkung des Konkurrenzverbotes für ausscheidende Betriebsangehörige. Nach § 60 darf eine derartige Beschränkung der Tätigkeit nach einem etwaigen Austritt nur den auf Lebenszeit angestellten (Betriebs-) Beamten auferlegt werden, Beamten also, die inner-

1) Schomerus, Neuere Entwicklung, S. 274.

2) Schomerus, Entwicklung der Einrichtungen, S. 70.

3) Schomerus, Arbeitsverhältnis im Jenaer Zeisswerk, S. 24.

4) Schomerus, a.a.O.

5) Thalheim, S.77 (Sperrdruck durch Verfasser).

halb des Betriebs bereits Höchstpositionen erreicht haben.

Gerade die große Anzahl der ausgebildeten Zeiss'schen Mitarbeiter, die Optiker und Mechaniker, die von anderen Betrieben umworben wurden, unterfielen daher als in der Regel mit normaler Kündigungsfrist angestellte Betriebsangehörige keinerlei Einschränkung.

Zur Zeit der Niederlegung des Statuts fehlte es insoweit noch an jeglicher gesetzlichen Regelung, was zu einem ungeheuren Mißbrauch der "Vertragsfreiheit" führte. Allerdings griff hier der Gesetzgeber mit den Bestimmungen der §§ 74 - 75 HGB und des § 133 f GewO im Jahre 1897¹⁾ für Handlungsgehilfen bzw. technische Angestellte für seine Verhältnisse ziemlich rasch ein.

Das Grundrecht der Berufsfreiheit (heute Art. 12 GG) erfährt aber bei Abbe noch mehr Gewährleistung als selbst in den heutigen §§ 74 ff HGB, die nach der Rspr des BAG analog für alle Arbeitsverhältnisse gelten²⁾: während der 1914 aufgenommene § 75 b HGB³⁾ die differenzierten Einengungen der grundsätzlich zulässigen Konkurrenzklauseln bei höchstbesoldeten Arbeitnehmern nur lockert (Möglichkeit eines Verbotes ohne Karenzentschädigung), beschränkt Abbe von vornherein die Z u l ä s s i g k e i t solcher nachwirkender Betätigungsverbote allein auf die leitenden Angestellten.

12) Schutz von Frauen und Jugendlichen

a) Allgemeine Grundlagen

Die katastrophalen Zustände eines "Manchestertums" gerade in Bezug auf Frauen- und Kinderarbeit wurden zwar zur da-

1) vgl. ausführlich bei Potthoff, Wörterbuch, Begriff "Wettbewerbsverbot".

2) Hanau - Adomeit, G IX 2 b.

3) Gamillscheg, Nr. 93, vgl. auch dort die hier unerhebliche, nach der Rspr des BAG wegen heute fehlender Klarheit und Bestimmtheit dieser Regelung vorliegende Verfassungswidrigkeit des § 75 b HGB.

maligen Zeit fortschreitend überwunden. Die Einschränkung der Arbeit von Kindern war überhaupt die erste arbeitsrechtliche Materie gewesen, in die der Gesetzgeber eingegriffen hatte (seit dem Preußischen Regulativ von 1839).

Insbesondere die GewO-Novelle von 1891 ("Arbeiterschutzgesetz") brachte neben einer erweiterten Regelung des Arbeitsschutzes für Jugendliche im § 137 einen ersten Frauenarbeitsschutz mit einer Pausenregelung und einem Beschäftigungsverbot für junge Mütter in den ersten 4 bzw. 6 Wochen nach der Niederkunft¹⁾, zur Beschränkung der täglichen Arbeitszeit bereits s.o.. Zur Durchsetzung dieser Bestimmungen wurde eine verschärfte Fabrikinspektion vorgesehen (§ 138 GewO).

Gegen das jedoch weiterhin bestehende größte Übel wurde konsequent nur von seiten Abbes vorgegangen; er v e r b o t in § 99 ausdrücklich, daß im Zeisswerk jemals Frauen und Jugendliche zur E r l a n g u n g b i l l i g e r A r b e i t s k r a f t eingestellt werden dürften, wie es damals gang und gebe war.

b) Frauen

aa) Das Gleichbehandlungsgebot

Mit diesem Verbot verwirklichte Abbe das Gebot des Gleichbehandlungsgrundsatzes (s.o.) auch zwischen den Geschlechtern hinsichtlich gleicher Entlohnung für gleichwertige Arbeit, wie es gesetzlich erstmals in der Weimarer Republik in § 81 BRG Niederschlag fand. Obwohl nach heutigem Recht über die Anwendung des Art. 3 II GG eine unterschiedliche Entlohnung etc. verfassungswidrig ist, entspricht auch jetzt noch die Praxis bei weitem nicht den gesetzlichen Anforderungen.

1) abgedruckt bei Löwisch, S. 11.

bb) Die tatsächliche Stellung der Frauen im
Zeisswerk

In praxi galt allerdings dasselbe auch für die Optische Werkstätte. Zu Abbes Zeiten spielte zwar diese Problematik nicht die geringste Rolle, da damals nur etwa "6 - 8 Frauen, und diese nur in der Expedition"¹⁾ im Betrieb beschäftigt waren. Unter seinen Nachfolgern erhöhte sich jedoch die Zahl der weiblichen Beschäftigten stetig. Dabei bestand noch in der Vorkriegszeit (vor dem 1. Weltkrieg) eine "beträchtliche Spannung zwischen Männer- und Frauenlöhnen"²⁾.

Zum Teil war dies darauf zurückzuführen, daß die männlichen Arbeitnehmer den Hauptanteil der gelernten, also der qualifizierten und deshalb besser bezahlten Arbeitskräfte stellten, was auch daraus ersichtlich wird, daß "die Mißverhältnisse abnahmen, je mehr Frauen ihre Erwerbstätigkeit im Zeisswerk zum Lebensberuf machten"³⁾. Trotzdem verblieb es auch hinsichtlich gleicher Arbeit, etwa der Hilfsarbeiter (obwohl auch hier je nach der Schwere der Arbeit wohl Differenzierungen getroffen werden müssen), bei verschiedener Entlohnung.⁴⁾

Diese Entwicklung kann allerdings nicht dem Statut (§ 99) und auch nicht so sehr seiner angeblichen Nichtdurchsetzbarkeit gegenüber den Nachfolgern Abbes in der Geschäftsleitung angelastet werden; vielmehr ist der Arbeiterschaft ihrerseits ein erheblicher Vorwurf zu machen:

Zunächst bestanden in der Arbeiterschaft selbst mannigfache Widerstände gegen die wachsende Anzahl der arbeitenden Frauen, selbst an Arbeitsplätzen, für die diese besser geeignet waren.⁵⁾

1) Pierstorff, Carl Zeiss-Stiftung, S. 284.

2) Roth, S. 236.

3) Roth, a.a.O.

4) Schumann, S. 197.

5) Roth, S. 235.

Entscheidend war jedoch die mangelhafte Verfolgung dieser Statutsverletzung vor Gericht. "Der Arbeiterausschuß entschloß sich auf Drängen der Frauen, die Stiftungsverwaltung wegen Verletzung des Statuts vor Gericht anzuklagen. Die Klage wurde vom Landesgericht und nach Anrufung des Reichsgerichts auch von diesem mit der Begründung abgewiesen, den Vertretern des Arbeiterausschusses stehe kein Recht der Klage gegen die Stiftungsverwaltung zu."¹⁾

Jedoch trat damit n i c h t , wie Schumann behauptet, "die kapitalistische Klassenjustiz die Rechte der Arbeiter mit Füßen"²⁾. Vielmehr war die Entscheidung nach damaligem Recht juristisch einwandfrei, da gesetzlich den Arbeitervertretungen noch keine Parteifähigkeit zugesprochen war, ihnen also ein Klagerecht fehlte, vgl. auch insoweit §§ 118/119 des Statuts (s. zu dieser Problematik ausführlich bei Arbeiterausschuß). Vielmehr liegt der Vorwurf bei der Arbeiterschaft, die sich mit diesem Urteil zufrieden gab, obwohl über die Sache als solche ausdrücklich nicht entschieden war, weil das Gericht mangels der obigen Sachurteilsvoraussetzung über die Begründetheit der Klage gar nicht befinden konnte.

Da beim Gang bis zum Reichsgericht (wie auch in anderen Fällen s. später) deutlich wird, daß der Zeiss'schen Arbeiterschaft gemäß den Bestimmungen Abbes durchaus ein prozessualer Durchsetzungsversuch ohne Repressalien von Seiten der Geschäftsleitung möglich war, wäre z.B. allein die Klage einer oder mehrerer der betroffenen Frauen geeignet gewesen, um eine Entscheidung des Gerichts in der Sache selbst herbeizuführen. Auch kann die Furcht vor etwaiger Kündigung nicht entgegengehalten werden; die Frauen waren bei einer Klage nicht mehr gefährdet als die Vertreter des Arbeiterausschusses, die - entgegen dem heutigen § 15 KSchG - gegenüber der übrigen Arbeiterschaft damals keinen größeren Kündigungsschutz genossen.

1) Schumann, S.198.

2) Schumann, a.a.O.

c) Jugendliche

aa) Erhöhter Kündigungsschutz

Dem abstrakten Verbot des § 99 (s.o., kein Mißbrauch zur Erlangung billiger Arbeitskräfte) wird von Abbe zum Schutz der Jugendlichen noch "ein weiteres Mittel zur Durchsetzung"¹⁾ zugesellt im § 77 IV: "Die Sonderbestimmung im drittletzten Absatz zugunsten der nicht im Lehrvertrag, sondern als 'Arbeiterlehrlinge' zur Ausbildung für die eigenen Bedürfnisse des Betriebs eingestellten jugendlichen Personen will das im § 99 des nächstfolgenden Titels grundsätzlich ausgesprochene Verbot des 'Lehrlingszüchtens' auch unter praktische Garantien stellen - wofür hinsichtlich der auf Lehrvertrag (ohne Lohn) einzustellenden 'Lehrlinge' die Verhältnisse selbst schon genügend sorgen."²⁾

Diese Sonderbestimmung gewährt der oben genannten Gruppe der Anzulernenden eine erweiterte Abgangsentschädigung durch Verkürzung der für die "volle" Abgangsentschädigung (s.o.) erforderlichen Dienstzeit von 3 Jahren auf knapp mehr als 2, wenn die Jugendlichen vor Vollendung des 16. Lebensjahres eingestellt und nach Vollendung des 18. entlassen wurden. Damit erfolgte indirekt eine Verpflichtung zur Übernahme in eine nunmehr als Vollkraft zu entlohnende Dauerbeschäftigung.

Daß gerade auch der jugendliche Arbeitnehmer hinsichtlich der Erlangung einer Dauerstellung besonders schutzbedürftig ist, hat die bundesdeutsche Gesetzgebung erst 1976 erkannt, als die Jugendarbeitslosigkeit beängstigend answoll; erst in diesem Jahr wurde der Passus des § 1 I KSchG gestrichen, der Arbeitnehmer unter 18 Jahren vom Kündigungsschutz dieses Gesetzes ausdrücklich ausnahm.

1) Pierstorff, Carl Zeiss-Stiftung, S. 308.

2) SPS, S. 360.

bb) Ausbildung

Der Pflicht zur Ausbildung der Lehrlinge (§ 126 GewO von 1891), die allerdings - wie auch noch Jahrzehnte danach - häufig nur auf dem Papier stand, wurde im Zeisswerk nicht nur voll entsprochen, sondern in der Praxis auch auf die "Arbeiterlehrlinge" (zum Begriff s.o.) ausgedehnt.¹⁾ Letzteren wurde noch dazu vom Werk das Schulgeld für den Besuch der Gewerbeschule zur Verfügung gestellt.²⁾

Die Pflicht des Arbeitgebers, den Minderjährigen den Berufsschulbesuch zeitlich zu ermöglichen (§ 120 I GewO von 1891) war in vielen anderen Betrieben dagegen platte Fiktion. Häufig waren solche Schulen überhaupt nicht vorhanden oder für einen Großteil der Jugendlichen das Schulgeld nicht erschwinglich. Dazu läßt sich die Nichtinanspruchnahme des Rechts auf Schulbesuch aus Furcht vor der Entlassung durch den wirtschaftlich übermächtigen Unternehmer unschwer gegenwärtigen.

In Jena war von der Möglichkeit eines kraft normativer Bestimmung (Landesgesetz oder VO der Gemeinde, § 120 III GewO) o b l i g a t o r i s c h e n Schulbesuchs Gebrauch gemacht worden, nicht zuletzt auf Betreiben Abbes, durch dessen Subventionen (genauer: der Stiftung) die Gewerbeschule erst existenzfähig wurde.³⁾

cc) Gesundheitsvorsorge

Weiterhin richtete Abbe seit Herbst 1892 eine obligatorische, halbjährliche ärztliche Untersuchung zur Vorbeugung und zum rechtzeitigen Einschreiten bei Krankheitsdisposition der jugendlichen Arbeitnehmer ein, die damals in ihrer Art einzig dastand.⁴⁾

1) Elster, Wohlfahrtseinrichtungen, Sp. 684.

2) Schomerus, Arbeitsverhältnis in der Optischen Werkstätte, S. 31.

3) diese Schlußfolgerung ergibt sich etwa aus den Bemerkungen von Schomerus, a.a.O.

4) Auerbach, Zeisswerk, S. 179.

Eine derartige gesundheitliche Betreuung wurde allgemein erst 1960 durch das Jugendarbeitsschutzgesetz eingeführt, dessen §§ 45 ff (heute §§ 32 ff) im Umfang die Betreuung im Zeisswerk nicht erreichen. Erst zu dieser Zeit erkennen die maßgebenden politischen Organe die Erforderlichkeit von Vorbeuge- gegenüber bisher ausschließlichen Rehabilitationsmaßnahmen: "Es muß vielmehr möglichst verhindert werden, daß ein Jugendlicher durch Ausübung ungeeigneter Arbeiten in seiner Gesundheit geschädigt wird und daß dadurch vielleicht die Grundlagen für eine vorzeitige Invalidität gelegt werden." ¹⁾

1) Regierungsentwurf zu Titel VI des JArbSchG, abgedruckt bei Riedel, Kommentar zum JArbSchG § 45 V 1.

II) Kollektivarbeitsrecht

Neben den Rechten des einzelnen Arbeitnehmers kommt dem Verhältnis des Unternehmers zur Belegschaft insgesamt, d.h. der kollektivrechtlichen Komponente in der Summe der Arbeitsverhältnisse, eine tragende Bedeutung zu. Die Vorstellungen Abbes hierüber (zur Koalitionsfreiheit als Fundament partnerschaftlicher Auseinandersetzung s.o.) und ihre Verwirklichung haben vom Umfang her zum Teil im Statut weniger ausführliche Regelungen erfahren, die allerdings von ihrer Wichtigkeit her, insbesondere im Zusammenhang mit ihrer Handhabung in der Praxis, den individualrechtlichen Bestimmungen durchaus nicht nachstehen.

A) Unternehmensverfassung

An erster Stelle steht auf dem Gebiet des Kollektivarbeitsrechts die Form der Unternehmensverfassung; diese umfaßt die Frage, wer für die Gesamtheit aller w i r t - s c h a f t l i c h e n Entscheidungen die Verantwortung trägt, also die Frage nach der "Regelung der Planungs-, Organisations- und Leitungskompetenzen im Unternehmen"¹⁾.

1) Stiftungsform

"Abbe schuf mit der Carl Zeiss-Stiftung eine neue Form der industriellen Arbeitsorganisation."²⁾ Er machte sich damit praktisch zum "Diener des Unternehmens", d.h. der Betriebsstätte als "Nahrungsquelle eines zahlreichen Personenkreises" (§ 1 A Nr. 2), und verwirklichte so seine Vorstellung von der Verantwortung des Unternehmers für die Allgemeinheit (s.o.).

1) Fitting/Auffahrt, § 1 Rdn. 28.

2) Volkmann, S. 36.

Die Frage, ob die Stiftung als Unternehmensform verallgemeinerungsfähig und auch der Verwirklichung wert ist, soll im gesteckten Rahmen dieser Abhandlung nicht vertieft behandelt werden. Die Problematik ist seit einigen Jahren aktuell, und das Thema heftig umstritten¹⁾.

Ein Aufgreifen dieser Unternehmensform für eine theoretische Betrachtung ist aber keineswegs neu; so wurde bereits nach dem Ersten Weltkrieg von Robert Wilbrandt die "Abbeisierung der Betriebe"²⁾, als dritter Weg zwischen uneingeschränkter Machtbefugnis des Kapitaleigners und sozialistischem Volksbetrieb propagiert. Dasselbe geschah in den Notzeiten nach dem Zweiten Weltkrieg durch Alfred Weber, der damals das Wort "Sozialisierung zugleich als Friedenssicherung" prägte.³⁾

Erlaubt sei weiter nur die Erwähnung, daß eine Verallgemeinerung dieser Unternehmensform von Abbe selbst nicht gewünscht war, wie häufig, zum Teil mit der negativen Vermerkung mangelnder Nachahmung, unterstellt wird.⁴⁾

1) so etwa neben bereits zitierten Werken:

Strickrodt Georg, Probleme zur rechtlichen Struktur von Stiftungsunternehmen, Verlag August Lutzeyer, Baden - Baden 1960.

Vinken Horst, Die Stiftung als Trägerin von Unternehmen und Unternehmensteilen, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1970.

Pavel Uwe, Eignet sich die Stiftung für den Betrieb erwerbswirtschaftlicher Unternehmen, Berlin 1967.

Duden Konrad, Zur Verwendbarkeit der Stiftung für vergesellschaftete Betriebe, in: Der Betriebsberater, 2. Jg. 1947.

Plagemann Jochen, Die Stiftung als Unternehmensform, Dissertation, Marburg 1950.

Schiller Theo, Stiftungen im gesellschaftlichen Prozeß, Nomos - Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1969.

Verhandlungen des 44. Deutschen Juristentages, Band II/G: Stiftungsrechtliche Arbeitsgemeinschaft

"Soll das Stiftungsrecht bundesgesetzlich vereinheitlicht und reformiert werden, gegebenenfalls mit welchen Grundzügen?"

Referat von Ernst-Joachim Mestmäcker sowie Diskussionsbeiträge, Tübingen 1964.

2) Wilbrandt, S. 153.

3) Strickrodt, S. 5.

4) Leuner, S. XVIII.

Zunächst steht dem schon die historische Entwicklung der Stiftung entgegen. Noch im Statut von 1889 war - gemäß dem ursprünglichen Wunsch Abbes, die Universität zur Alleinerbin des Unternehmens zu machen¹⁾, - die Universität Kern dieser ersten Stiftungsurkunde²⁾; das sozialpolitische Anliegen war ebenfalls bereits angesprochen³⁾, aber Einzelregelungen wie 1896 im Titel V des Statuts, die Abbe später als sein wichtigstes Werk bezeichnen sollte (s.o.), fehlten noch völlig.

Deutlich wird weiter der Sinn der Ausgestaltung in eine un-
persönliche Unternehmensform im § 1 A Nr. 3: "Erfüllung größerer sozialer Pflichten, als persönliche Inhaber d a u e r n d gewährleisten würden", also die Sicherung der eingeführten Rechte auch nach dem Tod des Gründers, da der - eigentlich verantwortliche - Gesetzgebers seinerseits nicht handelte; als ausgesprochen realistisch denkender Praktiker nahm Abbe schließlich die Testamentsvollstreckung quasi selbst voraus, um die Tauglichkeit dieser Einrichtung zu erproben.⁴⁾

So ist "von Abbe selber immer hervorgehoben worden, daß die Gründung der Stiftung, die vollständige Aufgabe des ganzen Vermögens, nicht die Regel sein soll"⁵⁾; vielmehr sagt er selbst als Schlußbemerkung zu Titel V: "Aber ganz abgesehen hiervon"(erg.: Verlangen nach einer größeren Aufgaben fähigen Gesetzgebung, d. Verf.) "würde schon die Privatinitiative in dieser Richtung Erhebliches leisten können. Hierfür käme es nur darauf an, daß ... wohlgesinnte Unternehmer ... ihre Bestrebungen auf ein höheres Ziel als das der 'Wohlfahrtseinrichtungen', also auf dauernde

1) Schöler, S. 16.

2) vgl. Schomerus, Werden, S. 94 VI, Die Stiftungsurkunde vom 19. Mai 1889.

3) Rohr. Arbeitsgemeinschaft, S. 290.

4) Nowotnick, S. 34; Kühnert, Mitteilungen, S. 416.

5) Czapski, S. 37.

Verbesserung der Rechtslage ihrer Arbeiterschaften richten wollten. Der Wege hierfür wären gewiß vielerlei möglich." ¹⁾

Damit soll allerdings nichts darüber ausgesagt sein, ob die Auffassung, Unternehmen in der Form von Stiftungen auszugestalten, nicht einen neuen gesellschafts- und wirtschaftspolitisch erstrebenswerten Prozeß in Gang setzen könnte. ²⁾

2) Das Verhältnis zum Staat

Desgleichen soll auch auf das Verhältnis Staat - Stiftung nicht näher eingegangen werden.

Betont sei lediglich, daß es sich in keiner Form um Staatsbetriebe handelte, insbesondere daß die Zuständigkeit des staatlichen Trägers der Universität Jena (damals des Großherzogl. Sächsischen Kultusdepartements) als Stiftungsverwaltung und die Berufung eines Stiftungskommissars aus der Beamtenschaft dieser Behörde eine reine Personalunion schuf, vgl. etwa § 5 III 2 und dessen Motive: "Jene Verbindung begründet mithin keinerlei nähere Beziehung der Stiftung zum Staat selbst, außerhalb des allgemeinen Aufsichtsrechts, welches dem Staat über jede Stiftung zusteht" ³⁾, oder die ausführlichen Erläuterungen zur Verfassung der Carl Zeiss-Stiftung, "daß diese Behörde eingesetzt ist als Organ der Carl Zeiss-Stiftung für ihre Selbstverwaltung, nicht als Organ des Staates für die Verwaltung der Stiftung" ⁴⁾. So stand weiters der Geschäftsleitung ein einstimmiges Ablehnungsrecht gegen ein von der Stiftungsverwaltung vorgeschlagenes neues Vorstandsmitglied zu, § 25 I 2.

1) SPS, S. 364, (Sperrdruck vom Verfasser).

2) Literaturhinweise auf Wirtschaftszeitungen mit Beiträgen von vorwiegend positiver Einstellung bei Strickrodt, S. 136.

3) SPS, S. 332.

4) SPS, S. 388 ff (389); ausführlich zu den Organen der Stiftung und ihren Aufgaben vgl. etwa David, Carl Zeiss-Stiftung, S. 10.

Grundlagen der Heranziehung von Staatsbeamten (des K u l t u s ministeriums als Träger der Universität, s.o.) als Garanten der Befolgung der Statutsvorschriften durch die Geschäftsleitung und Wahrer der Stiftungszwecke waren der mit der wissenschaftlichen Fortentwicklung eng verbundene Charakter des Optischen Unternehmens und insbesondere Abbess persönliche Beziehung zur Universität Jena¹⁾, was der Zeiss-Stiftung insofern eine individuelle Eigenart verleiht²⁾.

3) Unternehmensmitbestimmung

a) Abbess Grundhaltung

Der bei Abbe im Grundsatz wohl am schwächsten entwickelte Gedanke ist der einer Unternehmensmitbestimmung der Arbeitnehmerschaft, also einer Teilhabe der Belegschaft an den unternehmerischen wirtschaftlichen Entscheidungen: "Wir sind keine Genossenschaft in Bezug auf Verwaltung und Leitung der Aktion, ... weil der einfältigste Unternehmer immer noch der gescheitesten Genossenschaft voraus ist. ... alle die Schritte, welche seit 20 Jahren zum Wohle der Firma unternommen worden sind, würden niemals getan worden sein von dem gewählten Genossenschaftsvorstand einer Generalversammlung, weil es schon Schwierigkeiten genug gemacht hat, nur 2 bis 4 Personen zu übereinstimmenden Entschlüssen zu bringen."³⁾

Diese grundsätzliche Absage war nicht etwa Ausdruck eines "Herren"-Unternehmertums, das die Unfehlbarkeit seiner Entscheidungen in Anspruch nahm. Es war vielmehr die Absage des Praktikers, der sämtliche Versuche der damaligen Zeit in dieser Richtung genau studiert hatte und der sie alle,

1) Frank, S. 8.

2) so auch Strickrodt, S. 143.

3) SPS, S. 126/127.

wie er selbst ausdrücklich bezüglich der Borchertschen Messingwerkgenossenschaft in Berlin in einem Vortrag erwähnt¹⁾, ebenso aber auch hinsichtlich Versuchen in anderen Ländern, wie etwa Ruskin in England, hatte völlig fehlgeschlagen sehen,²⁾ "His idealism had always been tempered by his common sense and experience."³⁾

Danach ist der "Besitz des Unternehmens ... zu bewahren vor der Herrschaft des Kapitals allein (Aktiengesellschaft) und der Herrschaft der Majorität allein Eine geistige Aristokratie der Leitung, verbunden mit Demokratisierung der Rechtsbeziehungen untereinander, das ist der Grundgedanke."⁴⁾

Unter Aristokratie ist dabei im klassischen Sinn eine Leitung durch die "Tüchtigsten"⁵⁾ zu verstehen, wie auch § 26 ausdrücklich hervorragende Fachleute für die Berufung in die Geschäftsleitung verlangt, die durch die Stiftungsverwaltung (s.o.) und nicht durch Wahl der Belegschaft erfolgte.

Ausdruck dieses Prinzips ist auch § 19, nach dem in allen Angelegenheiten der Geschäftsführung außer den Vorstandsmitgliedern den jeweils in der Angelegenheit s a c h v e r s t ä n d i g e n Belegschaftsangehörigen Gelegenheit zu eingehender Meinungsäußerung und angemessener Mitwirkung gegeben werden muß. Es besteht also insofern eine Art Mitbestimmungsrecht, aber nur für je nach Fall besonders befähigte Betriebsangehörige.

b) Der Fall der Betriebsstillegung

In diesen Rahmen der Unternehmens- und Wirtschaftsverfassung fällt auch die Forderung des § 37 III, daß bei der

1) SPS, S. 105.

2) so auch Rohr, Abbe als Leiter, S. 304.

3) Glatzer, S. 332.

4) Elster, S. 485.

5) Rohr, Geschichte, S. 98.

Unmöglichkeit, einen Betrieb (der Optischen Werkstätte) ohne Schaden oder Gefährdung der Stiftung fortzuführen, dieser Betrieb unter t u n l i c h s t e r S c h o - n u n g a l l e r beteiligten I n t e r e s s e n endgültig aufzulösen ist. Über § 116 gilt das gleiche für eine Auflösung des Gesamtunternehmens.

Diese Vorschriften sind ein gewaltiger Schritt ü b e r die heutige Unternehmensmitbestimmung (einschließlich den in § 112 BetrVG geregelten Interessenausgleich) hinaus.

Nach dem Statut des Zeisswerks ist von folgenden entscheidenden Mitbestimmungsrechten auszugehen:

In den §§ 118 III, 119 I ist den Mitgliedern der Belegschaft ein Klagerecht zuerkannt (s. ausführlich bei Durchsetzbarkeit der Rechte) bezüglich der Befolgung aller Bestimmungen, die "ihre besonderen Interessen berühren"¹⁾. Der einschneidendste Fall des Interessenkonflikts wäre aber gerade die Stilllegung des Betriebs oder (organisatorisch selbständiger) Betriebsteile.

Der Kombination dieser Bestimmungen (§ 37 III iVm § 119 I) läßt sich entnehmen, daß im Zeisswerk die Stilllegung eines Betriebes (wie des gesamten Unternehmens) n i c h t dem B e l i e b e n der Unternehmensleitung unterfällt; vielmehr kann die Belegschaft eine Fortführung des Betriebes bis zu ihrer tatsächlichen Unmöglichkeit i.S.d. § 37 III (Schaden oder Gefährdung der Stiftung) - auch gerichtlich - erzwingen und dann noch hinsichtlich der Abwicklung (etwa bezüglich der Terminierung des Stilllegungszeitpunkts) einen angemessenen Interessenausgleich durchsetzen.

Heute dagegen wird gerade die Entscheidung, den Betrieb stillzulegen, noch immer als typischster (und gravierendster) Fall der Freiheit des Unternehmers angesehen. Deshalb

1) SPS, S. 371.

wurde auch im BetrVG von 1972 der Arbeiterschaft eine Mitbestimmung nicht bezüglich des "Ob" der Stilllegung, sondern nur des "Wie" (Interessenausgleich) und Erzwingbarkeit sogar nur bezüglich der Regelung der sozialen Folgen (Sozialplan) eingeräumt. Allein die finanzielle Belastung durch den Sozialplan kann also eventuell einen indirekten "rückwirkenden" Zwang auf die freie Unternehmerentscheidung ausüben.

c) Demokratisierung des hierarchischen Betriebsaufbaus

Zu erwähnen bleiben noch Maßnahmen, die darauf abzielen, "die hierarchische Stufung im Betrieb zu demokratisieren"¹⁾, ausgerichtet an Abbes ausgeprägtem Gerechtigkeitsdenken.²⁾

- (1) Da er keine extremen Gegensätze in der finanziellen Lage und damit in der Lebensführung der Angehörigen innerhalb ein und desselben Betriebes wünschte³⁾, darf nach § 94 das höchste Jahreseinkommen eines "Beamten" (einschließlich der Vorstandsmitglieder) nicht hinausgehen über das 10fache vom durchschnittlichen Arbeitseinkommen sämtlicher über 24 Jahre alter und mindestens 3 Jahre im Betrieb tätiger Lohnarbeiter. Zugleich ergibt sich daraus ein Ansporn für die Geschäftsleitung: "Aus § 94 wissen nun die Beamten der Stiftungsbetriebe, daß für sie selbst Anwartschaft auf verbesserte Lebenslage immer nur in dem Maßstab besteht, als es ihnen gelingt, die Lebenslage **a l l e r** ihrer Mitarbeiter zu verbessern."⁴⁾

- (2) Im Gegensatz zu den auch heute üblichen Tantiemen für die Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften⁵⁾

1) Michel, S. 36.

2) Bauersfeld, S. 562.

3) Auerbach, Sozialreform, S. 951.

4) SPS, S. 365/366.

5) Auerbach, Sozialreform, S. 951.

bleiben bei der Gewinnbeteiligung Abbes (s. ausführlich dort) gerade die Geschäftsleitungsangehörigen von der Ausschüttung ausgeschlossen, damit sie nicht zu Gunsten der Gewinnbeteiligung die festen Löhne als Kostenfaktor zu drücken versuchen; ja es ist deshalb im § 28 III sogar ausdrücklich jede Art der Beteiligung am Reingewinn für die Geschäftsleitungsmitglieder untersagt.

- (3) Des weiteren verbietet § 59 die Pensionierung von Beamten auf Lebenszeit aus anderen Gründen als bei jedem anderen Arbeitnehmer, um "Drohnenexistenzen" zu verhindern, die Abbe so sehr verabscheute.
- (4) Schließlich war den Vorstandsmitgliedern noch die Führung eines ihrer Funktion betreffenden Titels verboten (§ 28 IV), wie Abbe selbst auf ein kollegiales Verhältnis zu seinen Mitarbeitern höchsten Wert legte.¹⁾

d) Die Stiftung im modernen Recht

Im Vergleich zur heutigen Rechtslage läßt sich festhalten, daß die (paritätische) Mitbestimmung in Großunternehmen eines der meist umkämpften Gebiete der letzten Jahre war, wobei allerdings Meinungsumfragen ergeben haben, daß die Arbeitnehmer selbst der Unternehmensmitbestimmung nur einen sehr viel geringeren Stellenwert beimessen als etwa die Gewerkschaften²⁾. Interessehalber sei angeführt, daß das Zeisswerk in seiner Stiftungsform selbst dem umstrittenen Mitbestimmungsgesetz von 1976 nicht unterfällt, da dieses ausdrücklich und enumerativ nur Kapitalgesellschaften erfaßt, ebenso wie die §§ 76 ff des BetrVG von 1952³⁾; allerdings ist Anfang 1978 die Stiftungssatzung hinsichtlich der Unternehmensverfassung (mit Bedeutung auch für die Mitbestimmung) geändert worden (s.o. Einleitung).

1) Rohr, Erinnerungen, S. 342.

2) Gamillscheg, Nr. 450.

3) Lux, B IV 2, S. 56.

4) Die Gewinnbeteiligung

Ein weiterer Punkt der Unternehmensverfassung ist auch die Frage des Anteils der Arbeitnehmerschaft am Unternehmensgewinn.

Eine derartige Gewinnbeteiligung ist im Statut selbst nicht zwingend geregelt; § 98 setzt vielmehr nur Einzelregelungen für den Fall ihrer Einführung fest, die jedoch bereits gemeinsam mit dem Inkrafttreten des Statuts im Jahr 1896 erfolgte¹⁾.

Seine Grundeinstellung zu dieser Einrichtung erläuterte Abbe ausführlich insbesondere in seinem Vortrag "Über die Gewinnbeteiligung der Arbeiter in der Großindustrie"²⁾.

a) Vorrang der Gemeinschaft

Zwar stellt sich die Carl Zeiss-Stiftung dar "als eine Produktivgenossenschaft in Beziehung auf die wirtschaftlichen Interessen"³⁾. Dies bedeutet jedoch keinesfalls die volle Verteilung des Gewinns unter die einzelnen Mitarbeiter, wie überhaupt nach Abbes Aussagen eine Gewinnbeteiligung im eigentlichen Sinn nicht vorliegt⁴⁾.

Unter strikter Ablehnung der marxistischen Mehrwerttheorie ist nach ihm der eigentliche Träger dieses Gewinns die Organisation in ihrer Abstraktheit (vgl. schon oben):

"In einem wirklich organisierten Unternehmen ... ist nicht, wie etwa bei einer Genossenschaft aus wesentlich gleichartigen Elementen, die jeden Tag zu gemeinsamer Arbeit zusammentreten könnte, der Wirtschaftsertrag des

1) Katscher, Mit nicht gegeneinander, S. 57.

2) SPS, S. 102 ff.

3) SPS, S. 122.

4) Rohr, Geschichte, S. 97.

Ganzen der Hauptsache nach die bloße Summe aus den Einzelleistungen aller jeweils in ihm tätigen Personen; er ist wesentlich mehr als das, ganz abgesehen noch von der Bedeutung des mitwirkenden Kapitals als Arbeitsfaktor. ... vielmehr wirkt in ihr kontinuierlich alles fort, was eine lange Vergangenheit an wertvollen Antrieben, besonderen Einrichtungen, planmäßiger Schulung ... geschaffen hat. ... will also besagen: daß die Organe der Stiftung zwar niemals suchen dürfen, den Unternehmergewinn zu steigern oder hochzuhalten durch Herabdrücken oder Niederhalten der Arbeitserträge der einzelnen ... - daß sie aber auch nichts, was vernünftigerweise auf d i e s e Kräfte und Vorteile (erg.: der Organisation) zurückzuführen ist, an solche verschenken dürfen, die es in Wahrheit gar nicht erarbeitet haben"¹⁾, vgl. auch den Wortlaut des § 40 II.

Abbes Zielsetzung war dabei, "daß nicht selbstsüchtige Erwerbs- und Gewinninteressen die Unterordnung der Wirtschaftstätigkeit unter das öffentliche Interesse und unter höhere soziale Aufgaben verhindern"²⁾. Auch hier wird von ihm wieder das Wohl der Gemeinschaft über die Interessen der einzelnen gerade Beteiligten gestellt. So ist auch die Sicherung der Kontinuität für die Zukunft der nächsten Generation von Arbeitnehmern im Betrieb vorrangig, ein auch heute entscheidendes Problem: nicht die unüberlegte Verteilung des gesamten Gewinns an die derzeit Mitarbeitenden bedeutet Gemeinschaft, sondern "Solidarität heißt auch, V e r a n t w o r t u n g w e i t ü b e r d i e G e g e n w a r t hinaus zu übernehmen"³⁾.

b) Gefahren der Einrichtung

Auch weitere Gesichtspunkte führen zu der grundsätzlich ab-

1) SPS, S. 342.

2) Volkmann, S. 35.

3) Herder - Dorneich, S. 73.

lehrenden Haltung Abbes gegenüber der Gewinnbeteiligung:

"Irgendwelche Bedeutung unter s o z i a l politischen Gesichtspunkten habe ich indes dieser Einrichtung nie beimesen können ... und mit der Tendenz, wegen größerer Pflichten sich damit abzufinden, sehe ich in ihr nur ein gemeinschädliches Unwesen."¹⁾ "... sie bleibt also ganz und gar auf dem Niveau der Wirkungen, die liberale Gratifikation und sonstige Betätigung persönlichen Wohlwollens hervorbringen ... in einem Lohnsystem, welches durch keinerlei Normen in sich geregelt ist."²⁾

Im Gegenteil bedeutet sie also u.U. sogar eine Gefahr für die Arbeitnehmerschaft: "Wenn dabei ein großer Teil des ganzen Arbeitseinkommens auf schwankende Grundlagen gestellt würde, müßte die Einrichtung für die Arbeiter direkt schädlich wirken... ." ³⁾ Nicht nur die Beseitigung einer gesicherten Existenzgrundlage durch die Beteiligung auch am Verlust ist Gegenstand der Sorge Abbes, sondern auch, "daß die Gewinnbeteiligung der Deckmantel ödester Lohndrückerei sein könne"⁴⁾.

Wie realistisch Abbe diese Gefahren in der damaligen Situation der Arbeiterschaft einschätzte, zeigt sich daran, daß das Reichsgericht gerade in einem Gewinnbeteiligungsfall im Jahre 1909 die erste Bresche schlug zur Anwendung des § 138 BGB bei "Schundlöhnen": im entschiedenen Fall war ein Handlungsgehilfe voll an Gewinn und Verlust des Betriebes beteiligt worden; das RG verlangte dagegen nach einem für seine Arbeit angemessenen festen Lohn zur Sicherung des Existenzminimums.⁵⁾

1) SPS, S. 366.

2) SPS, S. 109.

3) SPS, S. 367.

4) SPS, S. 111.

5) bei Potthoff, Probleme, S. 189.

c) Vorteile der Einrichtung

Daß trotz alledem Abbe im Zeisswerk eine Gewinnbeteiligung einföhrte, daß er, wie er selbst zugibt, "ganz unbekannt ein Anhänger der Gewinnbeteiligung geworden sei"¹⁾, hat seine Ursache in der Modifizierung dieser Einrichtung, die allein ihre Vorteile erhalten, ihre Gefahren dagegen ausschalten sollte.

aa) Konjunkturkorrektiv

Unter Verbot eines Anteils am Verlust wurde sie "Hilfsmittel zum Ausgleich der Jahresverdienste bei Schwankung der wirtschaftlichen Konjunktur"²⁾: "Nun hat aber unsere Gewinnbeteiligung einen ganz bestimmten Zweck in unserem Lohnsystem. Durch sie soll ein Teil des Arbeitsertrages, auf den jeder in einem guten Geschäftsjahr Anspruch hat, in der Form einer vom Geschäftsgang abhängig gemachten Quote gezahlt werden. ... Wir wollen unseren Geschäftsangehörigen durch die Gewinnbeteiligung nicht etwa eine Gratifikation gewähren oder ihnen ein Geschenk machen, sondern nur einen Teil des gesamten Arbeitsertrages, auf den sie Anspruch haben, in dieser Form auszahlen, weil wir denselben nicht in der Form eines entsprechend erhöhten Wochenlohnes, der nach unserem Statut dauernd und unwiderruflich ist, gewähren können."³⁾

Bei ungünstigem Geschäftsgang verbleibt dann dem Arbeitnehmer der nicht herabsetzbare Zeitlohn als garantiertes Mindesteinkommen (s.o.). Die Vorstandsmitglieder wurden von der Gewinnbeteiligung ausgeschlossen, "damit sie gegen die Vermutung geschützt seien, als könnten sie des eigenen Vorteils wegen die schwankenden Bezüge der Geschäftsangehörigen auf Kosten der regelmäßigen Bezüge derselben zu erhöhen suchen."⁴⁾

1) SPS, S. 114.

2) Volkmann, S. 37; Elster, Sozialpolitik, S. 492.

3) SPS, S. 149, (Sperrdruck vom Verfasser).

4) SPS, S. 367.

Die Gewinnbeteiligung als "Korrektiv für die Jahre guter Konjunktur"¹⁾ ist ein Gedanke, der durchaus auch im heutigen Wirtschaftsleben ernstzunehmende Bedeutung erlangen könnte: durch eine automatische Anpassung der Löhne und Gehälter an die jeweilige Konjunkturlage würde in Zeiten der Rezession der nunmehr überhöhte Lohnanteil unterschiedslos abgeschöpft.

Bisher dagegen wird in den Unternehmen regelmäßig eine Entlastung des Lohnaufkommens dadurch herbeigeführt, daß die grundsätzliche Fortzahlung der überhöhten Löhne von einem Teil der Arbeitnehmerschaft mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes bezahlt werden muß. Als Ausdruck der zu fordernden Solidarität (s.o.) auch unter Belegschaftsmitgliedern wäre eine allgemeine Anpassung der Löhne in der obigen Form das ungleich gerechtere und auch sozialpolitisch probatere Mittel.

bb) Mitsprache der Belegschaft

Häufig wird Abbe zum Vorwurf gemacht, daß die Prozentuierung der Gewinnbeteiligung im Ermessen der Geschäftsleitung lag²⁾, und den Arbeitern kein Anspruch auf Rechnungslegung zustand³⁾.

Zunächst ist dazu zu bemerken, daß in der Praxis der Belegschaft Jahresberichte über die Geschäftsergebnisse vorgelegt wurden⁴⁾, vgl. etwa für das Jahr 1897 die Tabelle als Anhang zum Vortrag Abbes⁵⁾. Insbesondere aber bestand für den einzelnen Arbeitnehmer ein k l a g b a r e r Anspruch auf die Gewinnbeteiligung⁶⁾, ganz im Gegensatz zu den Unternehmern Freese und Godin, die sonst bezüglich

1) Elster, Sozialpolitik, S. 492.

2) etwa Schumann, S. 142; Leuner, S. XII.

3) Katscher, Zeiss-Stiftung, S. 11; Pierstorff, Carl Zeiss-Stiftung, S. 312.

4) Petrenz, Arbeiterausschuß, Sp. 740.

5) SPS, S. 156.

6) Katscher, Zeiss-Stiftung, S. 11.

der Gewinnbeteiligung der Arbeiter in Unternehmen als leuchtendes Beispiel hervorgehoben werden: "they bestow it as a personal favour"¹⁾. Damit war auch das durch die Richtschnur der §§ 40, 41, 98 IV und die Überwachung des Stiftungskommissars bereits eingeschränkte Ermessen gerichtlich überprüfbar.

Eine eindeutige Widerlegung findet sich gerade darin, wenn von Abbe ausdrücklich die - nach dem Vorwurf der oben zitierten Autoren vermeintlich nicht vorhandene - Mitsprache der Belegschaft "als einziger Vorteil unter dem Gesichtspunkt einer Einrichtung sozialen Interesses"²⁾ apostrophiert wird:

"Eine tiefer gehende Wirkung kann der Gewinnbeteiligung in diesem Punkt nur ganz mittelbar beigemessen werden, in denjenigen Konsequenzen, deren wegen die eingangs erwähnten grundsätzlichen Gegner sie perhorreszieren: daß sie nämlich Veranlassung bieten muß zu Diskussionen zwischen Arbeiter und Unternehmer. Sobald einmal eine solche Einrichtung eingeführt ist, gewinnen die Arbeiter, wenn auch kein formelles, doch sicher ein moralisches Recht, Erklärungen und Erläuterungen zu verlangen über das Mehr oder Minder, von dem ihr Anteil abhängt; es tritt also das ein, was die Vertreter des Herrenstandpunktes nicht haben wollen: das Dreinreden, die Kritik. Meiner Ansicht nach ist das allerdings eine sehr wohltätige Wirkung, vorzüglich geeignet, die Klassengegensätze zu mildern. Indem man über solche Angelegenheiten diskutiert, selbst wenn es nicht immer in den liebenswürdigsten Formen geschähe, muß jeder sich bemühen, den Standpunkt des anderen zu verstehen, muß lernen, auf die Ideen des anderen einzugehen."³⁾

Gerade diese Worte Abbes machen deutlich, daß er trotz des Grundsatzes einer Leitung durch die Tüchtigsten (s.o.)

1) Glatzer, S. 335.

2) SPS, S. 109/110.

3) SPS, a.a.O.

durchaus auch ein Mitreden, eine Mitwirkung der Belegschaft wünschte, also auch insoweit Ansätze zu einer Unternehmensmitbestimmung im heutigen Sinn erst möglich gemacht hat.

Nach diesen Äußerungen erkannte und bejahte Abbe bewußt und uneingeschränkt ein heute anerkanntes Ergebnis der Analyse unternehmerischer Sozialpolitik: "Konsequente Sozialpolitik des U n t e r n e h m e r s zugunsten der Arbeiter führt zwangsläufig zu betrieblicher Mitsprache oder gar Mitbestimmung."¹⁾

d) Vorläufer der "Volksaktie"

Wenn auch all die Erklärungen Abbes über den Charakter der Gewinnbeteiligung im Zeisswerk als bloße Lohnnachzahlung durchaus logisch klingen, so wird man sie doch auch als Versuch ansehen dürfen, die "unbewußte Anhängerschaft" zu rechtfertigen. In diesem Punkt kann man dem DDR-Autoren Fischer vollauf recht geben, wenn er erklärt: "Abbes Gewinnbeteiligung ist, trotz seiner subjektiven Einwände, die heutige 'Volksaktie' in westdeutschen Betrieben"²⁾, wie sie also heute in der BRD zum Teil bereits in Unternehmen eingeführt ist³⁾ oder allgemein von Politikern und Wissenschaftlern propagiert wird^{3a)}. Weder der Entwurf der CDU/CSU-Fraktion vom April 1970 zu einem "Gesetz über

1) Mathiak, S. 13.

2) Fischer, S. 303.

3) dazu ausführlich Ulrich Fritsch, Die Belegschaftsaktie und andere Formen unternehmensbezogener Vermögensbildung, Düsseldorf 1976.

3a) vgl. etwa den umfassenden Bericht "Vermögenspolitik - Betriebliche Modelle für Arbeitnehmer in Bayern", hrsg. vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit- und Sozialordnung - Reg. Nr. 10/7706 - Mai 1977.

die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen"⁴⁾, noch die von der Bundesregierung 1974 ausgearbeiteten "Grundlinien eines Vermögensbeteiligungsgesetzes"⁵⁾ sind aber bisher verwirklicht worden.

5) Die Errichtung von Reservefonds

Die Errichtung von Reservefonds (§ 45 ff) ist Ausdruck der Abbe'schen Auffassung von der Haftbarmachung des Unter-

4) in: Aktuelle Dokumente, hrsg. von Ingo von Münch, Vermögensbildung/Vermögensverteilung, Berlin 1973, S. 21 ff.

5) in: Sozialpolitische Informationen vom 2.2.1974 - Herausgeber: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung; vgl. auch die Hervorhebung in: Arbeitsbericht '75 - Die Bundesregierung informiert, Bonn 1975, S. 18.

nehmergewinnes (in Form des Organisationsgewinnes s.o.) zur wirtschaftlichen Sicherung der Arbeitsplätze und der darauf beschäftigten Arbeitnehmer (vgl. § 1 A Zr. 2).

Für Großunternehmen "würden keinerlei Härten zu befürchten sein, wenn eine größerer Aufgaben fähige Gesetzgebung die Unternehmer anhalten wollte, von dem Überschuß guter Jahre, soweit er hinausgeht über die gewöhnliche Kapitalverzinsung, angemessene Risikoprämie und reichliche Entlohnung der etwa mittätigen Inhaber für ihre persönliche Arbeit, einen Teil immer zurückzulegen in einen an ihr Unternehmen selbst gebunden bleibenden, persönlicher Nutznießung entzogenen Reservefonds zur Sicherstellung größerer sozialer Leistungen.

... Denn die fideikommißartige Bindung eines Teils der Überschüsse eines Privatunternehmens zu einem diesem Unternehmen dienenden, freier Verfügung der Inhaber entzogenen Deckungsfonds für fortgesetzte Erfüllung größerer sozialer Pflichten könnte wohl in mancherlei Formen und in Anpassung an sehr verschiedene Verhältnisse mit voller Rechtssicherheit erreicht werden."¹⁾

"Es liegt hierin ein Fortschritt, der nicht leicht zu hoch angeschlagen werden kann und der recht eigentlich die Basis aller übrigen Einrichtungen bildet."²⁾ Denn für die damalige Zeit war diese Errichtung eines Reservefonds zur Ermöglichung einer kontinuierlichen Gewährung der eingeräumten Ansprüche (insbesondere Abgangsentschädigung, Pension) unumgänglich notwendig, da mangels umfassender sozialer Maßnahmen des Gesetzgebers allein durch ein derart abgesondertes Vermögen die erforderliche finanzielle Absicherung der Leistungen an die Arbeitnehmer erfolgen konnte.

1) SPS, S. 363/364.

2) Pierstorff, Carl Zeiss-Stiftung, S. 324.

Abbe war der Ansicht, daß "Eigentum, insbesondere das an Produktionsmitteln, Verantwortung für die Mitarbeiter im Werk und Pflichten gegen die Allgemeinheit auferlegt"¹⁾. Diese Anschauung entspricht fast gänzlich dem Wortlaut des heutigen Art. 14 II 2 GG: "Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohl der Allgemeinheit dienen" (s. schon oben).

Dieser Verfassungsgrundsatz, zusammen mit dem Sozialstaatsprinzip des Art. 20 I GG, hat mehrfachen Niederschlag gefunden in heute geltenden sozial- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die - wie Abbe vor 80 Jahren forderte - den Unternehmergewinn zur Erfüllung größerer sozialer Pflichten heranziehen, durch Einrichtung überbetrieblicher Kassen aber eine einzelbetriebliche Sicherung durch Errichtung jeweiliger Reservefonds entbehrlich machen.

Dazu gehören etwa die obligatorischen Beiträge der Arbeitgeber zu einer unabhängigen Pensionssicherungskasse im Fall garantierter Betriebsrenten (§ 10 BetrAVG), ebenso die Einzahlungen zur Gewährleistung des Konkursausfallgeldes (§§ 141a ff AFG), die stark erweiterte Sozialversicherung (einschließlich Arbeitslosenversicherung) mit der Hälfte der Beitragsaufbringung durch den Arbeitgeber; der umfassenden Verantwortung gegenüber der Allgemeinheit entspringt z.B. die Pflicht der Beschäftigung von Schwerbehinderten (einschließlich Ausgleichsabgabe gemäß § 8 Schwerbehindertengesetz) wie auch die (in der Praxis noch nicht durchgeführte) "Lehrlingsabgabe" nach dem Arbeitsplatzförderungsgesetz.

Aber damit ist noch nicht all das ausgeschöpft, was Abbe mit der Errichtung der Reservefonds erstrebte:

So sollen sie "im besonderen dienen zur Deckung großer exzeptioneller Unkosten, welche plötzliche Betriebsstö-

1) Schomerus, Arbeitsverhältnis im Jenaer Zeisswerk, S. 47.

rungen, Geschäftsstockung durch Krieg, Handelskrisen und dergleichen Vorkommnisse verursachen können, und soll die Mittel bieten, um auch in solchen Zeiten die Leistungen fortsetzen zu können, welche Titel V des Statuts den Stiftungsbetrieben auferlegt, trotz aller Klagen bei jeder zeitweiligen Geschäftsdepression - welche Klagen öfters nur die unerwartete Schmälierung vorheriger sehr großer Gewinne zum Anlaß haben."¹⁾

Gesetzlich sind Rücklagen heute nur in Ansätzen vorgeschrieben (z.B. § 150 II Nr. 1 AktG für Aktiengesellschaften). Als **a u s b a u f ä h i g e r** allgemeiner Gedanke ergibt sich aber bei Abbe eine derartige Rücklagepflicht aus **s o z i a l p o l i t i s c h e n** Gesichtspunkten; er postuliert damit das grundsätzliche Verbot, in Krisenzeiten das typische Unternehmerrisiko auf die Arbeitnehmer abzuwälzen (durch Kurzarbeit, Entlassungen - so aber § 1 II 1 KSchG "betriebsbedingte Kündigung", oder gar durch Einstellung des Betriebs).

Vielmehr besteht die Verpflichtung, zur **g e m e i n - s a m e n** Überbrückung des Engpasses (s.o.) den Gewinn vergangener guter Jahre heranzuziehen, um den Betrieb als Grundlage der wirtschaftlichen Existenz seiner Beschäftigten zu erhalten, was zur ausreichenden Sicherung nur durch ein aus vergangenes Überschüssen gebildetes, dem persönlichen Zugriff des Unternehmers entzogenes Betriebsvermögen erreicht werden kann - ein weiterer Meilenstein zur Sicherung des Arbeitsplatzes.

B) Betriebsverfassung

Unter Ausklammerung der unter C ihres Umfanges wegen getrennt zu erörternden sozialen Einrichtungen des Zeisswerkes soll nunmehr eingegangen werden auf die Betriebsver-

1) SPS, S. 363.

fassung (im engeren Sinn). Sie "regelt als arbeitsrechtliche Grundordnung die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Betrieb."¹⁾

1) Der Arbeiterausschuß

Entscheidender Faktor der Betriebsverfassung ist die Frage nach Bestehen und Umfang eines Mitbestimmungsrechts der Arbeitnehmerschaft in innerbetrieblichen Angelegenheiten, insbesondere nach der Bildung einer Arbeitnehmervertretung.

a) Gesetzliche Bestimmungen

In der GewO-Novelle von 1891 war die fakultative Errichtung von Arbeiterausschüssen vorgesehen worden. Dabei ist der Begriff "fakultativ" nicht im Sinn des heute geltenden § 1 BetrVG ("kann errichtet werden") zu verstehen; während hier durch Initiative der Belegschaft die Bildung eines Betriebsrats durchgesetzt werden kann (§§ 17, 18 BetrVG), stellte das damalige "Arbeiterschutzgesetz" a l l e i n auf den U n t e r n e h m e r ab, auf seine Einstellung zur Mitbestimmung und seine I n i t i a t i v e zur Errichtung. Ein Ansporn sollte gegeben werden durch die §§ 134 b III und 134 d II GewO (dazu sogleich).

Von maßgebender Bedeutung war weiterhin der Wahlmodus nach § 134 h Nr. 4 GewO; danach galten als ständige Arbeiterausschüsse nur solche, deren Mitglieder in ihrer M e h r - z a h l von den volljährigen Arbeitern der Fabrik gewählt wurden. Daraus ergab sich folgende Konsequenz: "Wenn die Bedingung, daß der größere Teil der Ausschußmitglieder aus Gewählten der Arbeitnehmer besteht, erfüllt ist, kann die Minderheit vom Arbeitgeber ernannt werden. Betriebsbeamte und Techniker können sowohl durch Wahl seitens der Arbeiter als auch durch Ernennung seitens des Arbeitgebers

1) Fitting/Auffahrt, § 1 Rdn. 26.

Mitglieder der Arbeiterausschüsse werden."¹⁾

Fazit: In den wenigen Betrieben mit Arbeiterausschüssen - die patriarchalisch gesinnten Unternehmer (s.o.) lehnten auch nur die geringste Mitwirkung der Arbeiterschaft rigoros ab - war also knapp die Hälfte des Arbeiterausschusses mit dem Arbeitgeber genehmen Leuten besetzbar.

Zu welcher Einflußlosigkeit und Abhängigkeit ein derartiger Arbeiterausschuß verurteilt war, ergibt sich daraus eindeutig zusammen mit dem Fehlen jeglichen Schutzes dieser Arbeitervertreter, insbesondere der Gefahr einer jederzeit möglichen Kündigung. Ein typisches Beispiel nennt Herkner: "Bei Nichteinigung über das Vorstandsmitglied wurde sämtlichen Ausschußmitgliedern (einschließlich ihrem Bewerber) die Entlassung mitgeteilt."²⁾

Die Befugnisse eines derartigen Ausschusses beschränkten sich auf ein Anhörungsrecht bei Erlaß und Änderung der betrieblichen Arbeitsordnung (anstelle der ganzen Belegschaft - § 134 d II GewO) und auf ein Mitbestimmungsrecht, soweit in der Arbeitsordnung Regeln über das außerdienstliche Verhalten minderjähriger Arbeiter oder das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen mit der Fabrik verbundenen Einrichtungen aufgenommen werden sollten (§ 134 b III 2 GewO - zur Bedeutungslosigkeit dieser Vorschrift in der Praxis s. bereits oben).

Erst 1916 wurden durch das kriegsbedingte Hilfsdienstgesetz Arbeiterausschüsse in größeren Betrieben obligatorisch, endgültig ab 1920 durch das Betriebsrätegesetz; zur heutigen Regelung s.o..

b) Regelung im Stiftungsstatut

In § 64 des Statuts sah Abbe eine ständige Arbeitervertre-

1) Elster, Lexikon, "Arbeiterausschüsse", S. 110/111.

2) Herkner, Arbeiterfrage, S. 173.

tung ebenfalls nur fakultativ vor, wenn auch noch im selben Jahr der Arbeitsausschuß ins Leben gerufen wurde (s. dort).

aa) Die Institution als solche

Abbes Grundeinstellung läßt sich dabei folgendermaßen kennzeichnen: einerseits hielt er es nach d a m a l i g e r Lage der Dinge noch nicht für angezeigt, der Arbeiterschaft eine u m f a s s e n d e Verantwortung im Betrieb zu übertragen¹⁾, ebenso wollte er als überzeugter Demokrat durch Einräumung zu vieler Rechte an den Ausschuß nicht "die Rechte der einzelnen schmälern. Jedes Recht zu entscheiden, das dem Ausschuß beigelegt wird, bedeutet eine entsprechende Verminderung der Rechte der übrigen."²⁾

Die Betonung des Individuums und seiner Rechte ist auch entgegen der stark kollektivistischen Ausprägung der Weimarer Arbeitsgesetze in den Bestimmungen des bundesdeutschen Gesetzgebers seit 1949 wieder deutlich hervorgetreten. Ersichtlich wird dies etwa in einem Vergleich des individuellen Kündigungsschutzes nach § 1 II 1 KSchG mit § 84 BRG (s.o. bei I 9 dd).

Andererseits wollte Abbe aber den Ausschuß im Fall seiner Errichtung als wirkliche Interessenvertretung behandelt sehen; entsprechend äußert er sich in seinen Motiven zu § 64:

"Wenn ..., wie es wahrscheinlich ist, über kurz oder lang auch hier eine ständige Zwischeninstanz Bedürfnis wird, so soll dies eine w i r k l i c h e Arbeitervvertretung sein, nicht eine Kulisse, hinter welcher zuletzt wieder der Unternehmer stecken kann. Sie soll also in allen Stücken so konstituiert sein, daß sie das volle Vertrauen

1) SPS, S. 254/255.

2) SPS, S. 254.

der Arbeiterschaft haben muß, eine Vertretung i h r e r Interessen zu sein - damit die Geschäftsleitung, wenn sie in irgendeiner Sache mit dieser Vertretung ins reine gekommen ist, annehmen kann, auch mit der ganzen Arbeiterschaft im reinen zu sein."¹⁾

Diese sich wiederum von der damaligen Unternehmermehrheit wohlthuend abhebende Einstellung fand auch ihren Niederschlag in § 64 I, der die Wahl a l l e r Vertreter durch die Betriebsangehörigen verlangte, damit also der schon gesetzlichen Möglichkeit der Beeinflussung durch den Unternehmer (s.o.) eine Abfuhr erteilte. Von der Wahl ausgenommen waren dabei alle, die Monatsgehalt bezogen²⁾, damit also alle damals sogenannten Privatbeamten, von denen der Großteil, ähnlich den nach § 5 III BetrVG ausgeschlossenen "leitenden Angestellten", verstärkt die Interessen des Unternehmens wahrnahm.

bb) Rechte der Arbeitervertretung

Die Rechte dieses Arbeiterausschusses waren nach § 64 II - obligatorisch - Anhörungsrechte in a l l e n die Arbeiter betreffenden Angelegenheiten, eine beratende Mitwirkung mit dem Recht des Arbeiterausschusses "zu raten, auch wenn er nicht gefragt wird"³⁾, also insbesondere "das Recht zu Beschwerden und Vorschlägen über Mißstände in dem Betrieb und der Ordnung der Arbeit"⁴⁾.

Zur Auslegung des § 64 muß weiter Abbes eigene Erklärung herangezogen werden, "daß damit ausgedrückt werden soll, daß die Geschäftsleitung nicht nur alles, was der Ausschuß vorbringt, a n h ö r e n , sondern auch immer eine A n t w o r t geben wird, die anständigerweise

1) SPS, S. 355/356.

2) so verdeutlichend zu § 64: Petrenz, Arbeiterausschüsse, Sp. 738.

3) SPS, S. 253.

4) Biedenkapp, S. 770.

auch immer mit G r ü n d e n versehen sein muß" ¹⁾

Von besonderer Bedeutung war noch das in § 64 II ausdrücklich garantierte Recht eines freien Zusammentretens ohne Einberufung durch die Geschäftsleitung, also die Entziehung vor unternehmerischer Überwachung, vgl. heute § 29 II 1 BetrVG.

Betrachtet man diese Befugnisse abstrakt im Verhältnis zur heutigen Rechtslage, so sind sie, wie Abbe selbst zugibt ²⁾, vergleichsweise gering, jedoch ein ungeheurer Fortschritt zur damaligen Rechtslage; (zur tatsächlichen Übung später).

Wenn sich Abbe vor der Übertragung größerer (Mit-)verantwortlichkeit an einen derartigen Ausschuß in der damaligen Zeit scheute, so ist dies u.a. auch daraus zu verstehen, daß er dieser Vertretung an sich ein sehr hohes Entscheidungsniveau zugestehen wollte, was aber auch volle Befähigung voraussetzte.

Deutlich wird dies in den Statutsbestimmungen der §§ 65 und 92, die insofern dann n i c h t zur Ausführung kamen. Nach § 65 sollte anstelle einer Berufung auf richterliche Entscheidung bei der Verhängung von Betriebsstrafen (zu diesen später) eine Berufung an die Arbeitervertretung zugelassen werden können, d.h. also, der Arbeitervertretung wäre danach nicht nur wie heute in diesem Bereich ein Mitspracherecht sowohl bezüglich der allgemeinen Strafordnung wie bei der Beurteilung des Einzelfalls zugekommen (so im Rahmen des § 87 I Nr. 1 BetrVG ³⁾), sondern die Stellung einer e n d entscheidenden Instanz.

Dasselbe gilt noch weitergehend nach § 92 für eine anstelle des Gerichts mögliche endgültige Entscheidungsbefugnis der Arbeitervertretung für alle Streitfragen aus dem Arbeits-

1) SPS, S. 253.

2) SPS, a.a.O.

3) vgl. Hanau/Adomeit, S. 159.

verhältnis der Lohnarbeiter, etwa für die Entscheidung bei Streit über die Abgangsentschädigung¹⁾.

cc) Vorgehen gegen Statutenänderungen

Im Gegensatz zu den nur abstrakten Möglichkeiten der §§ 65 und 92 wurde der Belegschaft des Zeisswerkes aber ein ganz überragendes Mitbestimmungsrecht in der zwingenden Vorschrift der §§ 118, 119 I eingeräumt, wonach jeder Arbeitnehmer die Abänderung (oder gleichbedeutend die Nichtbeachtung) einer Statutenregelung gerichtlich als ungerechtfertigt angreifen kann.

Denn daß dieses Recht tatsächlich auch bezüglich der Betriebsverfassung eine bedeutende Rolle spielt, darf keinesfalls übersehen werden; gerade hiermit wurde ein einseitiges Abgehen der Geschäftsleitung von den Statutsvorschriften, die das Leben im Betrieb und seine Organisation umfassend bestimmten, etwa eine Einschränkung der Pensionsrechte, unbezahlte Verkürzung der Arbeitszeit, Erhöhung der Überstunden etc., praktisch verhindert.

Statt diese Klagebefugnis ihrer Bedeutsamkeit wegen besonders hervorzuheben, wird vielmehr Abbe ganz in der Regel dabei allein mangelndes Interesse am Mündigwerden der Arbeiterschaft vorgehalten, weil er dem Ausschuß als solchem dieses Anfechtungsrecht nach § 119 I nicht eingeräumt habe²⁾.

Herangezogen wird dafür häufig zur Unterstreichung folgendes Zitat des sonst so "Abbe-hörigen"³⁾ Auerbach: "Ein bedenklicher Punkt freilich darf nicht verschwiegen werden: der Ausschuß ... ist keine juristische Person und er hat daher keine rechtliche Handhabe zu wirklichem Vorgehen; insbesondere kann er zwar darüber wachen, daß das Statut

1) SPS, S. 361.

2) so etwa Hofer, S. 12.

3) Hofer, a.a.O.

stets befolgt wird, sollte das aber einmal nicht geschehen, so würde trotzdem der Ausschuß nicht die Macht haben, einzuschreiten; es müßte das dann vielmehr jedem einzelnen überlassen bleiben."¹⁾

Selbst wenn man davon ausgeht, daß ja damit die Vertreter des Arbeiterausschusses als einzelne Arbeitnehmer (auch in Form einer Streitgenossenschaft) ebenso dieses Individualrecht hätten wahrnehmen können, so ist doch ohne weiteres zuzugeben, daß ein derartiges Recht für die Arbeitervertretung als solche einen größeren Betätigungsbereich und damit eine erhöhte Bedeutung gebracht hätte.

Wie sich jedoch bereits aus Auerbachs Erläuterung selbst ergibt, kann nicht Abbe dieser Vorwurf gemacht werden:

Der Begriff des "Personals der Stiftungsbetriebe" als Anfechtungsberechtigte gemäß §§ 118 III, 119 I ermöglicht nur, verlangt aber kein individuelles Vorgehen des einzelnen Arbeitnehmers, zumal im Statut von einem zwingend bestehenden Arbeiterausschuß als Vertretung der Arbeitnehmerinteressen nicht ausgegangen wurde.

Grund für die Ohnmacht des Ausschusses war vielmehr die damalige Gesetzeslage. Wie sich auch im Prozeß wegen Verletzung des § 99 (Frauen als billige Arbeitskräfte) gegen seine Nachfolger eindeutig zeigte (vgl. oben), ging es nicht etwa um die fehlende Erwähnung der Arbeitervertretung in den §§ 118, 119 des Statuts, sondern allein darum, daß nach den damaligen zivilprozessualen Vorschriften der Arbeiterausschuß (keine Rechtsfähigkeit und damit) **k e i - n e P a r t e i f ä h i g k e i t** besaß. Seine Sonderstellung als Vertreter der Arbeitnehmerinteressen, - und damit weder juristische Person (s.o. Auerbachs Begründung) noch Gesellschaft im zivilrechtlichen Sinn -, war damals prozessual noch nicht gewürdigt.

1) Auerbach, Abbe, S. 294/295.

Dafür bedurfte es einer besonderen Verleihung durch eine gesetzliche Regelung, wie sie z.B. heute in § 10 ArbGG verwirklicht ist. Die "Verleihung" durch einen Privatmann (Abbe) hätte infolge der zwingenden Prozeßvorschriften keinerlei Wirkung erreichen können.

dd) Schutz der Ausschußmitglieder

Wenn auch ein besonderer Schutz der Ausschußmitglieder nicht vorgesehen war wie z.B. heute in § 15 KSchG, so ergibt sich doch eine Sicherung *i n d i r e k t* aus dem Stiftungsstatut: entgegen der völligen Schutzlosstellung durch das Gesetz (s.o.) galten im Zeisswerk auch für diese Vertreter in gleicher Weise wie für alle Arbeitnehmer die Beschränkungen willkürlicher Kündigungsmöglichkeit (s.o.), etwa auch durch die Abgangsentschädigung.

Ein Abstellen auf die Tätigkeit als Mitglied des Arbeiterausschusses war bereits mittelbar untersagt aufgrund des in § 56 II manifestierten (und einklagbaren, § 92) Gleichbehandlungsgrundsatzes: sowohl die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses wie auch die Beförderung durfte nur von der Leistung und vom Verhalten im Betrieb mit eindeutiger Konkretisierung in § 57 (s.o.) abhängig gemacht werden, vgl. auch das heutige ausdrückliche Benachteiligungs- (und Bevorzugungs)verbot des § 78 S. 2 BetrVG.

c) Die tatsächliche Stellung des Ausschusses im Zeisswerk

aa) Die Errichtung im Jahr 1896

Noch im Jahr des Inkrafttretens des Statuts 1896 erfolgte die Errichtung der Institution einer ständigen Arbeitervertretung, die im Januar 1897 zum ersten Mal zusammentrat¹⁾.

1) Schumann, S. 160.

"In jenem Jahre standen Verhandlungen von größerer Bedeutung in Aussicht, namentlich über die Neuredaktion des Arbeitsvertrages und des Pensionsstatuts. Man entschied sich diesmal, eine dauernde Organisation zu schaffen, ... während früher Ausschüsse nur vorübergehend und für bestimmte Zwecke zusammengetreten waren."¹⁾

Allein daraus wird schon ersichtlich, daß Arbeiterausschüsse im Zeisswerk eine tatsächliche Funktion besaßen, vgl. dagegen die einseitigen Pensionsstatutsfestsetzungen patriarchalischer Unternehmer. Gewisse Unannehmlichkeiten für die Unternehmung wurden damit bewußt in Kauf genommen zugunsten einer aufrechten, selbstbewußten Arbeiterschaft: "Das mag nicht immer bequem sein und zur Folge haben, daß Verhandlungen und Auseinandersetzungen nicht weniger, sondern sogar mehr als in anderen Betrieben sind, aber wir vertrauen darauf, daß aus diesen Reibereien doch letzten Endes Fortschritt erwächst."²⁾

Welche psychologischen Barrieren, insbesondere Mißtrauen und Angst, es auf seiten der Arbeiterschaft der damaligen Zeit noch zu überwinden galt, zeigen folgende Anlaufschwierigkeiten:

"Ausdrücklich wurde der Arbeiterschaft von seiten der Geschäftsleitung empfohlen, Personen zu wählen, die

1. sich nicht scheuten, ihre Ansichten offen auszusprechen und
2. auch gewillt seien, in allen Angelegenheiten immer gute Gefühlung mit ihren Wählern zu erhalten."³⁾

In der ersten Zeit hatte die Geschäftsleitung darüber zu klagen, "daß manche Vertreter nicht ihre Schuldigkeit gegen-

1) Petrenz, Arbeiterausschuß, Sp. 739.

2) Schomerus, Betriebspolitik, S. 114.

3) Petrenz, Arbeiterausschuß, Sp. 739.

über ihren Wählern erfüllten, da sie sich scheuten, Beschwerden vorzubringen, aus Furcht, sie könnten deswegen Nachteile in ihrer Arbeitsstellung erleiden. Demgegenüber mußte immer von neuem betont werden, daß wahrheitsgemäße Aussagen und begründete Beschwerden niemals irgendwelche Benachteiligung zur Folge haben würden. Diese Aengstlichkeit ist jetzt auch so gut wie ganz gewichen. Auch die aus demselben Motiv herrührende Gleichgültigkeit einiger Abteilungen, sich an der Wahl zu beteiligen, ist fast vollständig beseitigt."¹⁾

bb) Auseinandersetzungen mit der Geschäfts-
leitung

Die Grundlage aller Auseinandersetzungen zwischen Arbeitervertretung (daß sie eine tatsächliche Interessenvertretung der Arbeiter darstellte, ist mit den oben zitierten Anforderungen Abbes an die Arbeiterschaft zur Mitgliederwahl und nachfolgenden Erklärungen wohl genügend zum Ausdruck gebracht) und der Geschäftsleitung sollte nach Abbe der "Boden friedlicher Interessenausgleichung"²⁾ sein. Diese Formulierung entspricht fast wörtlich dem heutigen Grundsatz der Betriebsverfassung von der "vertrauensvollen Zusammenarbeit" (§ 2 I BetrVG).

Übereinstimmend damit auch bezüglich des Verhältnisses der Arbeiter untereinander sagt Abbe in einer Rede, als es im Jenaer Turnverein darum ging, für die Belegschaft des Zeissbetriebes ein Versammlungslokal zu beschaffen: "Unser Betrieb ... hat ... ein ganz direktes Interesse daran, daß trotz aller Gegnerschaft zwischen den Parteigruppen außerhalb der Werkstatt, innerhalb dieser friedliche und kollegiale Beziehungen aller zueinander fortbestehen können"³⁾, (zur politischen Betätigung in und außerhalb des Betriebes s. schon oben).

1) Petrenz, a.a.O., Sp. 740.

2) SPS, S. 261.

3) zitiert bei Sonntag, S. 101.

Dieser Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit erfuhr in den Jahren 1902/1903 eine starke Belastung:

Die Geschäftsleitung war zur Einräumung weiterer Befugnisse an die Arbeitervertretung unter den damaligen Verhältnissen nicht mehr bereit und lehnte deshalb auch die Anträge auf eine mitbeschließende Stimme, etwa bei Einführung von Arbeitsteilung, bei Werkstattveränderungen, Einstellungen und Entlassungen und auf Einrichtung einer endentscheidenden Schiedsstelle im Jahr 1902 ab.¹⁾ Praktisch als Begründung dieser Ablehnung hielt Abbe im gleichen Jahr seinen Vortrag über die Aufgaben des Arbeiterausschusses.²⁾

Zu schweren Zusammenstößen kam es schließlich 1903; nach mehreren Beschwerdeanträgen der Arbeitervertretung wegen angeblicher Mißstände und weiteren Unruhen unter den Mitgliedern veröffentlichte die Geschäftsleitung ein Schreiben an die Arbeiter der Firma mit der Mitteilung, daß die Geschäftsleitung "in ernste Erwägung gezogen habe, ob ihr ein weiteres Zusammenarbeiten mit der Arbeitervertretung noch zugemutet werden könne."³⁾

"Über dieses Vorgehen gegen den Arbeiterausschuß gab es innerhalb der Geschäftsleitung schwere Differenzen."⁴⁾

Wie sich aus weiteren Äußerungen Schumanns indirekt entnehmen läßt, war Abbe derjenige, der sich gegen die Drohung, den Arbeiterausschuß aufzulösen, sträubte, sich aber gegen die übrigen Vorstandsmitglieder nicht durchzusetzen vermochte.

Da der gesamte Vorgang nur bei Schumann und da aus rein marxistischer, negativ gefärbter Sicht Erwähnung findet, bleiben die gesamten Zusammenhänge ziemlich undurchsichtig. Man wird jedoch von folgendem ausgehen können: Seit

1) Petrenz, Arbeiterausschuß, Sp. 74.

2) SPS, S. 250 ff.

3) BACZ Nr. 508, zitiert bei Schumann, S. 162.

4) Schumann, S. 164.

1900 machten sich immer stärker Vertreter der marxistischen Theorie im Betrieb bemerkbar.¹⁾ Zu ihnen sagte Abbe: "Es mag Interessenstreitigkeiten geben ... und ich bin der letzte, der meint, alles sei Harmonie; aber innerhalb unseres Betriebes gibt es keinen Klassenkampf - der gehört in die politische Arena."²⁾ So ging es auch im Jahr 1903 nicht um Mißstände im Betrieb als solche, sondern die Spannungen standen unter der Klassenkampf- und Revolutionsstimmung eines Teil der Arbeitervertretung.

Stellt man diesen Vorfall in Vergleich zum heutigen Recht, so ergibt sich aus § 74 II BetrVG, daß zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ein Arbeitskampf ebenso verboten ist wie die politische Betätigung im Betrieb. Insoweit stünde die - nur angedrohte - Reaktion des Vorstandes auf dem Boden des heutigen Rechts, als in einem solchen Fall eine Auflösung des Betriebsrats - allerdings durch das Arbeitsgericht - nach § 23 I BetrVG erfolgen könnte. Mangels jeglicher Regelung in der damaligen Zeit aber muß dieses Vorgehen der Geschäftsleitung praktisch als eine rechtlich zulässige Maßnahme im "Arbeits"kampf gegen den entsprechenden Gegner angesehen werden.

Daß von vorneherein auch n i c h t etwa die Drohung der Aufhebung der Arbeitervertretung als (im Statut nicht verbriefte) I n s t i t u t i o n im Raum stand, verdient besondere Hervorhebung; die von der Arbeitervertretung angerufenen "Funktionäre der Sozialdemokratie und der Gewerkschaften ... übertrugen dieselbe (Entscheidung) den örtlichen Gewerkschaftsfunktionären. ... diese ... entschieden nicht ... für die revolutionäre Durchsetzung ihrer Forderungen, sondern empfahlen eine Neuwahl des Arbeiterausschusses."³⁾

1) Weiss, S. 22, Fußnote 1.

2) SPS, S. 261.

3) BACZ Nr. 508, zitiert bei Schumann, S. 165.

Im Rahmen eines Arbeitskampfes waren damit die Grenzen der Befugnisse des Ausschusses abgesteckt worden; von einer "Demaskierung der rein dekorativen Rolle"¹⁾ der Arbeitervertretung kann trotzdem keine Rede sein, ebensowenig wie bei einem heute in einem Arbeitskampf unterliegenden Sozialpartner: bestehende Rechte wurden damit nicht berührt.

Bedeutsam ist in diesem Rahmen vielmehr die Nichterwähnung einer Tatsache, deren Vorliegen Schumann gewiß besonders herausgestellt hätte: es besteht auch nicht der geringste Hinweis dafür, daß bei diesen schweren Auseinandersetzungen eine Kündigung irgendwelcher mißliebiger Mitglieder des Ausschusses ausgesprochen worden wäre, daß also - wie nach heutiger Gesetzeslage - eine strikte Trennung von Amt und Arbeitsverhältnis beachtet wurde, obwohl die damals gesetzlich in keiner Weise eingeschränkte Entlassung für einen anderen Unternehmer durchaus der einfachere Weg gewesen wäre.

cc) Mitsprache und Mitwirkung

An welchen betrieblichen Einrichtungen die Arbeiterschaft aufgrund der ihr zugestandenen Rechte (s.o.) nun tatsächlich positiv mitwirkte, sollen folgende Beispiele zeigen.

Das bedeutendste wurde bereits aufgezeigt: die Einführung des Achtstundentages erfuhr ihren entscheidenden Anstoß durch Diskussionen des Arbeiterausschusses und wurde nur mit der Bedingung eingeführt, daß eine Mehrheit der Belegschaft von 3/4 einverstanden sei; daß insofern der Ausschuß mit seinem Vermittlungsvorschlag übergangen, und die Belegschaft selbst befragt wurde, war Ausdruck der "demokratischen Ideale"²⁾ Abbes (s.o.). Ebenfalls schon erwähnt wurde die Anregung eines Mindestzeitlohns auch für Akkord-

1) Schumann, S. 162.

2) Ebert - Stockinger, S. 126.

arbeiter durch die organisierten Mechanikergehilfen; zur Selbstverwaltung der Krankenkasse s. dort.

Was die Arbeitervertretung selbst anlangt, so gibt zunächst sogar Schumann zu, daß bei "relativ bedeutungslosen Fragen" (er meint damit etwa Fragen zur Ordnung des Betriebes, der Hygiene, zur Erbringung von Sonderleistungen etc., d.Verf.) "sich die Geschäftsleitung auch bei Forderungen der Arbeiter im großen und ganzen recht umgänglich zeigte."¹⁾ So stand die Aufsicht über die Kantine einer vom Arbeiterausschuß jährlich zu wählenden Kommission zu²⁾, was über das Mitbestimmungsrecht des heutigen § 87 I Nr. 8 BetrVG hinausgeht.

Die Mitwirkung der Arbeitervertretung ging jedoch viel weiter: "Von den Verhandlungsgegenständen, die im Lauf der Jahre den Arbeiterausschuß beschäftigten, seien nur die wichtigsten hervorgehoben. Es wurde beraten über die Revision des Arbeitsvertrags und über die Erweiterung des Pensionsstatuts Die Arbeiterwohnungsfrage wurde eingehend besprochen, eine Wohnungsenquete veranstaltet ... , ... als Ersatz wurde von anderer Seite die Jenaer Bauge nossenschaft begründet, bei der aber auch die Geschäfts angehörigen der Optischen Werkstätte stark beteiligt sind. Das Jahr 1900 brachte die Verhandlungen über die Entschädigungen bei notwendiger Arbeitsversäumnis nach § 616 BGB, wobei u.a. auch bei militärischen Übungen der Lohn bis zu 12 Arbeitstagen zugesichert wurde... . Weiter beschäftigten den Ausschuß Lohnfragen, Arbeiterentlassungen" (vgl. heute das Anhörungsrecht des Betriebsrats nach § 102 BetrVG; Anm. d. Verf.) "Lehrlingsangelegenheiten, spezielle Auslegungen des Arbeitsvertrages und die jährlichen Berichte der Geschäfts-

1) Schumann, S. 161.

2) Elster, Wohlfahrtseinrichtungen, Sp. 684.

leitung über die allgemeinen Geschäftsergebnisse und die zu zahlende Gewinnbeteiligung. ...

Namentlich hat sich der Arbeiterausschuß als ein wichtiges Organ zur Fortbildung des kollektiven Arbeitsvertrages bewährt¹⁾, wie es Wunsch und Forderung Abbes entsprach²⁾.

Damit wird offenbar, daß von einer rein dekorativen Rolle des Arbeiterausschusses keine Rede sein kann. Auch der Vorwurf Schumanns, daß an den Sitzungen des Ausschusses immer ein oder mehrere Mitglieder der Geschäftsleitung, die nicht selten auch die Sitzung eröffneten und leiteten, teilnahmen³⁾, verfängt nicht, als hier die Schuld die Arbeitervertretung selbst trifft.

So klagt Abbe in seinem Vortrag von 1902: "Sie haben nämlich bisher von einem wertvollen Rechte, das durch statutarische Bestimmung festgesetzt ist, gar keinen Gebrauch gemacht: zusammenzutreten ohne Einberufung durch die Geschäftsleitung. ... Sie haben dabei ja natürlich vollkommene Freiheit, wie Sie die Sache handhaben wollen, auf Einberufung des Vorsitzenden oder auf Antrag der Mitglieder in einem beliebigen Lokal - selbstverständlich steht Ihnen ein solches hier immer zur Verfügung"⁴⁾, wie es heute in § 40 II BetrVG gesetzlich verankert ist.

Schließlich ist noch eine weitere Einrichtung bemerkenswert: "Mit individuellen Wünschen, Beschwerden, bei Differenzen mit Vorgesetzten etc. konnten sich die Arbeiter an den für ihre Abteilung gewählten Vertreter wenden"⁵⁾, der sie seinerseits nach Abklärung der Personalleitung vortrug. Eine ähnliche Mitwirkung durch den Betriebsrat ist

1) Petrenz, Arbeiterausschuß, Sp. 739/740 (Sperrdruck vom Verfasser).

2) SPS, S. 256.

3) Schumann, S. 160.

4) SPS, S. 258/259.

5) Rudloff, S. 6.

heute in § 85 I BetrVG geregelt.

Allerdings wollte Abbe durch den Instanzenweg über die Abteilungsvertreter den Arbeiterausschuß als solchen gerade von Problemen einzelner Arbeitnehmer entlasten und ihn auf Themen von allgemeiner Bedeutung für einen zumindest größeren Teil der Belegschaft konzentrieren.¹⁾ Heute besteht die Möglichkeit, diesen Problemkreis auf einen eigenen (Unter)ausschuß zu übertragen.²⁾

Hervorzuheben ist hierbei aber die Grundlage dieser Regelung, d.h. der Instanzenweg bedurfte nur deshalb einer Festlegung, weil man ohne weiteres von einem Beschwerde-recht des einzelnen Arbeitnehmers ausging, dessentwegen ihm auch keine Nachteile erwachsen durften (Schluß aus § 56 II). Daß dies durchaus nicht selbstverständlich war und noch ist, wie man meinen könnte, zeigt nunmehr die a u s d r ü c k l i c h e Fixierung dieses von der Rspr seit langem anerkannten Rechts in § 84 BetrVG von 1972³⁾.

Auch nach dem Tod Abbes kam es zu keinen Rückschritten: 1908 konstituierte sich ein Beamten(= Angestellten)aus-schuß⁴⁾. Auf Antrag des Arbeiterausschusses wurde 1908 der erste Firmentarifvertrag (Mindestlohntarif) abgeschlossen⁵⁾ und im Jahr 1909 eine Satzung niedergelegt, die die bisher erworbenen Rechte der Arbeitervertretung fixierte und sicherte⁶⁾ und dem Antrag der Arbeiter auf Einführung des Verhältniswahlsystems entsprach⁷⁾.

Im gleichen Jahr äußerte sich die Firma - auf Antrag des Bundes Thüringer Industrieller im Rahmen der Frage einer obligatorischen Einführung von Arbeiterausschüssen durch den Reichstag - gutachtlich dahingehend, daß eine Arbei-

1) SPS, S. 260.

2) Brecht, § 85, Rdn. 3.

3) Brecht, § 84, Rdn. 1.

4) Auerbach, Zeisswerk, S. 200.

5) Schomerus, Geschichte, S. 183.

6) Auerbach, Zeisswerk, S. 200.

7) Rudloff, S. 6.

tervertretung "nicht nur nützlich, sondern sogar eine organisatorisch notwendige Einrichtung"¹⁾ sei.

Auch hinsichtlich der Grundeinstellung der Arbeiterschaft war Abbes Wunsch in Erfüllung gegangen. Entgegen den Unruhen von 1903 (s.o.) wies etwa der Vorsitzende des Arbeiterausschusses Leber bereits 1904 vor dem sozialdemokratischen Wahlverein, dem er selbst angehörte, in einer gemeinsam gefaßten Resolution aufs schärfste die Parole aus dem eigenen Lager zurück: "Nicht der Parlamentarismus, sondern der politische Generalstreik ist das zukünftige Kampfmittel des Proletariats".²⁾ Selbst in den Revolutionswirren des Jahres 1918 führte die Arbeitervertretung ohne Zögern die Arbeitsgemeinschaft mit der Konzernleitung weiter.³⁾

Insgesamt lassen sich also bei Abbe durchaus, wenn er auch gewisse Grenzen nicht überschreiten wollte, fortschrittliche Ansätze in der Entwicklung zu einer umfassenden modernen betrieblichen Mitbestimmung bejahen.

2) Die Arbeitsordnung

Ein weiterer Bestandteil der Betriebsverfassung ist der sog. "Arbeitsvertrag" von 1892, der auch neben dem Statut von 1896 fortbestand und dessen Vorschriften vielfach erweiterte⁴⁾.

a) Die Gewerbeordnung von 1891

"Der erste grundlegende Eingriff des Staates in die betriebliche Personalverfassung"⁵⁾ war der Zwang zum Erlass einer Arbeitsordnung in Fabriken mit über 20 Arbeitern

1) Schomerus, Geschichte, S. 187.

2) Schumann, S. 203.

3) Schumann, S. 251.

4) Schomerus, Arbeitsverhältnis im Jenaer Zeisswerk, S. 10.

5) Gladen, S. 82.

durch § 134 a GewO von 1891. Die bis dahin praktisch unbegrenzte Freiheit des Unternehmers erfuhr eine erste Einschränkung durch die ihn treffende Verpflichtung, in Form einer Betriebsordnung Mindestregelungen aufzustellen, wie Zeit und Ort der Lohnabrechnung, Anfang und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit, einen Katalog der Betriebstrafen, deren Umfang durch das Gesetz außerdem begrenzt wurde (§ 134 b GewO).

"Die Arbeitsordnungen sollen dem Arbeiter ein deutliches Bild von den Rechten und Pflichten verschaffen, die aus der Annahme der Arbeit in einem Unternehmen sich für ihn ergeben."¹⁾ Da aber der Belegschaft nur ein Recht auf Gehör bei Erlass der Arbeitsordnung zugebilligt worden war (§ 135 d GewO), und damit die Konkretisierung dieser (Mindest)regelungen dem Unternehmer frei in die Hand gegeben war, blieb es ganz in der Regel allein bei einer Katalogisierung der **P f l i c h t e n** der Arbeitnehmer, wie es sich auch bezeichnend in § 134 b III GewO darstellt, der dem Unternehmer die Aufnahme weiterer Bestimmungen über die Ordnung und das Verhalten der Arbeiter im Betrieb zur freien Entscheidung überließ.

Der ursprüngliche Charakter der vielfach schon vor 1891 bestehenden Arbeitsordnungen als "einseitig im Interesse des Unternehmers erlassene Polizeiverordnungen"²⁾ wurde damit nicht ausgetilgt; sie blieben weiterhin "eine einseitige Bekanntmachung des Arbeitgebers"³⁾, der "Ausdruck eines absolutistischen Systems"⁴⁾. Heute unterliegen dagegen derartige Regelungen dem vollen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 1 BetrVG.

1) Herkner, Arbeiterfrage, S. 155.

2) Herkner, a.a.O.

3) Potthoff, Probleme, S. 135.

4) Göhre, S. 75.

b) Die Arbeitsordnung im Zeisswerk

"Wenn schließlich im Jahre 1892 unter e i n g e h e n -
d e r E i n z e l b e r a t u n g mit einem Werk-
meister - wie mit einem Arbeiterausschuß, die beide ad hoc
vorübergehend gebildet wurden, eine als "Arbeitsvertrag" be-
zeichnete Arbeitsordnung ... gemäß den neuesten Bestimmun-
gen der GewO ... erlassen wurde, so erscheint dies im we-
sentlichen nur als eine rechtsgültige Kodifikation alles
desjenigen, was tatsächlich seit längerem schon fester
Brauch geworden war. Dabei verfolgen die Bestimmungen der
Arbeitsordnung durchweg das Ziel, nicht nur die allgemei-
nen Verpflichtungen, die den Arbeitnehmern auferlegt wer-
den, auf das im Interesse des Betriebs unbedingt gebotene
Maß zu beschränken, sondern auch, soweit der Geschäftslei-
tung im Betriebsinteresse Abweichungen von der regelmä-
ßigen Ordnung vorbehalten bleiben, ihrer Verfügungsgewalt
im Interesse der Arbeiter ebenfalls feste und enge Gren-
zen zu ziehen, so daß jede willkürliche Ausnutzung der Ar-
beitskraft ausgeschlossen ist."¹⁾

Es wurde dabei außerdem der Belegschaft nicht nur eine Mög-
lichkeit zur Äußerung gegeben, die ansonsten in der Regel
zur Farce geriet, sondern es kam zu regelrechten Verhand-
lungen, die sich einem echten Mitbestimmungsrecht näher-
ten. H i e r ²⁾ setzten die organisierten Mechaniker-
gehilfen die Festsetzung eines garantierten Mindestlohns
für Akkordarbeiter durch (s.o.); ebenfalls hier wurde im
Gegensatz zur gesetzgeberischen Intention bestimmt, daß
die Festlegung der regelmäßigen Arbeitszeit nicht nur ein
grundsätzliches Fixum für den Maximalarbeitstag der Ar-
beitnehmer bedeuten sollte, sondern auch ein Recht auf
Offenhaltung des Betriebs während dieser Zeit (s.o.).

So war die Einräumung von R e c h t e n , nicht nur
die Festlegung von Pflichten der Belegschaft in dieser

1) Pierstorff, Carl Zeiss-Stiftung, S. 284; vgl. ebenso
Katscher, Professor, S. 119.

2) Auerbach, Zeisswerk, S. 198.

Arbeitsordnung für die damalige Zeit "etwas ganz Ungewöhnliches"¹⁾. Selbst der berühmte Arbeitsrechtler Lotmar erwähnt "die inhaltlich sehr nachahmenswerte Arbeitsordnung der optischen Werkstätte von Carl Zeiss in Jena"²⁾.

3) Unternehmerische Strafmaßnahmen

a) Betriebsstrafen im eigentlichen Sinn

Betriebsstrafen (im eigentlichen Sinn) werden auferlegt zur Aufrechterhaltung der Ordnung innerhalb des Betriebes.

aa) Gesetzgebung und Unternehmerwillkür

Von den Unternehmern der damaligen Zeit wurde mit der Verhängung von Betriebsstrafen ein derartiger Mißbrauch getrieben, daß sich selbst der sonst so zaudernde Gesetzgeber zum Eingreifen veranlaßt sah:

In der GewO-Novelle von 1891 verlangte § 134 b Nr. 4 u.a. eine Festlegung der Betriebsstrafen ihrer Art und Höhe nach in der Arbeitsordnung (durch den Unternehmer s.o.), damit der Arbeitnehmer im Einzelfall nicht von einer völlig unerwarteten Maßregelung überrascht wurde. Jedoch war weiterhin im konkreten Fall die Strafzumessung "unter Einhaltung der gesetzlichen bzw. der in der Arbeitsordnung festgelegten Maximalgrenzen dem Betriebsunternehmer bzw. dessen Stellvertreter anheimgegeben"³⁾.

Des weiteren enthielt erstmals § 134 b II 1 dieser Gewerbeordnung ein Verbot von Strafen, die wider die Ehre und die guten Sitten verstießen; erst 1900 war die körperliche Züchtigung als Strafe für erwachsene Arbeitnehmer, ein-

1) Günther, S. 186.

2) Lotmar, Bd. I, S. 234, Fußnote 3.

3) Reger, S. 255.

schließlich des Gesindes, völlig beseitigt (Art. 95 III EGBGB).¹⁾ Bezüglich Strafgeldern wurde in § 134 b II 2 GewO eine grundsätzliche Höchstgrenze bis zu einem halben Tageslohn, "in schweren Fällen" bis zu einem vollen Tageslohn festgesetzt.

So wurde etwa in dem Betrieb, in dem Göhre arbeitete und den er als eine humane Einrichtung bezeichnet, das Zuspätkommen (bis zu 10 Minuten) mit einem Strafgeld von 50 Pfennigen geahndet, was mehr als das Verdienst einer Stunde, für manche Arbeiter sogar von 2 und 2 1/2 Stunden ausmachte; dasselbe galt für Bummeln bei der Arbeit oder bei unnötigem Verlassen des Arbeitsplatzes.²⁾

Was bei "weniger humanen" Arbeitgebern auch nach 1891 noch üblich war, zeigen Beispiele bei Lotmar. Äußerst beliebt waren insbesondere Suspendierungen von der Arbeit für eine gewisse Dauer, die als "Strafurlaub" bezeichnet wurden, etwa: "... bei mehr als viertelstündiger Verspätung kann der Bedienstete für den betreffenden Arbeitstag überhaupt zurückgewiesen werden."³⁾ "Bei Zuwiderhandlungen gegen die übernommenen Verpflichtungen ... oder in den Fällen eines nicht musterhaften Verhaltens ist die Direktion berechtigt, ... bis zu einer Dauer von 14 Tagen vom Dienst zu suspendieren, für welche Zeit der Lohn nicht weiter bezahlt wird."⁴⁾

bb) Die Behandlung der Zeissarbeiter

Im S t a t u t der Zeiss-Stiftung war bezüglich Betriebsstrafen eine spezielle Regelung nicht getroffen; lediglich der § 65 verbürgte bei einer eventuellen Verhängung von Strafen eine unbedingte Nachprüfbarkeit durch eine gerichtliche (oder eine sonstige neutrale) Instanz, was damals außergewöhnlich war.

1) Elster, Lexikon, "Strafen", S. 170 (171).

2) Göhre, S. 63/64.

3) Lotmar, II. Bd., S. 294, Fußnote 3.

4) Lotmar, a.a.O.

Für wie bedeutsam heute eine derartige uneingeschränkte Nachprüfbarkeit von Betriebsstrafen durch die Gerichte zur Vermeidung jeglicher Art von Willkür angesehen wird, zeigt die Begründung eines Urteils des BAG, wonach der Anspruch auf eine gerichtliche Überprüfung derartiger Strafen aus einer analogen Anwendung des Art. 19 IV GG (Rechtsweggarantie gegen Maßnahmen der staatlichen Exekutive) hergeleitet wird.¹⁾

Zur (theoretischen) Möglichkeit der Arbeitervertretung als insoweit endentscheidender Instanz in § 65 s.o.; nach modernem Recht unterliegt die Regelung der Betriebsstrafen (Betriebsordnung) wie die Verhängung im Einzelfall dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.²⁾

So gilt auch heute noch "Betriebsjustiz" als zulässig, wenn sie auch rechtspolitisch und rechtsdogmatisch außerordentlich umstritten ist.³⁾ Bei Abbe dagegen waren in der Praxis Strafen niemals vorgesehen:

"Mit diesen Grundsätzen" (erg.: Einräumung von Rechten, Freiheit von Unternehmerwillkür; Anm. d. Verf.) "ist es aber möglich gewesen, die Betriebe immer in guter Ordnung und in friedlichem Zusammenwirken zu halten, und zwar unter g ä n z l i c h e m Verzicht auf das meist für unentbehrlich angesehene Hilfsmittel der Strafen, ... wenn auch an die Werkmeister sehr viel höhere Anforderungen ... zu stellen sind, als wenn man sie den Polizeistock schwingen läßt."⁴⁾

Gerade hierin stellt Abbe wiederum seine Bemühungen gegen eine Degradierung und Entwürdigung des Arbeiters als eines Menschen zweiter Klasse unter Beweis, ebenso wie seine Ablehnung jeden Knechtssinnes, wenn er erläuternd fortfährt, "daß die Stiftungsbetriebe, im Gegensatz zu den landläufigen Klagen über Unverlässlichkeit, Unfleiß, Interesselosig-

1) BAG NJW 68, 316 ff (318).

2) BAG NJW 1968, 316.

3) Hanau - Adomeit, G VIII.

4) SPS, S. 350.

keit der 'Untergebenen', in allen Schichten ihres Personals ... einer ganz auffällig großen Zahl von Leuten sich erfreuen dürfen, die ... mit ... höchster Zuverlässigkeit ihren Aufgaben obliegen - darunter viele mit s t e i f e m R ü c k g r a t , die väterliche Bevormundung sehr geringschätzig ansehen, gegen Willkür aber sehr schroff reagieren würden"¹⁾. Auch unter seinen Nachfolgern wurden trotz fehlenden ausdrücklichen Verbots im Statut in der Arbeitsordnung keine Strafbestimmungen aufgenommen.²⁾

Auch hier soll die Auffassung des Großindustriellen Stumm-Halberg - als patriarchalisch-reaktionärer Gegenpol zu den Vorstellungen Abbes - zur Veranschaulichung des Kontrastes nicht vorenthalten werden, wenn er vor einer Liberalisierung in den Betrieben warnt: "Hat der Arbeiter einmal die Autorität des Arbeitgebers über den Haufen geworfen, unterwirft er sich ihr nicht mehr, lacht ihn vielmehr einfach aus, wenn er ihn strafen will."³⁾

b) Der "moralisierende Fabrikherr"

In diesem Zusammenhang soll ein anderes weites Feld der Betätigung mit Strafmaßnahmen durch die damaligen Unternehmer nochmals in Erinnerung gerufen werden: ein von ihnen mißbilligtes Verhalten der Arbeitnehmer außerhalb des Betriebes, auch wenn es auf das Vertrauen bezüglich der Arbeitsausübung keinerlei Einfluß hatte, - eine Einstellung, die selbst in der heutigen Zeit nicht voll überwunden ist.

Dagegen wendet sich ausdrücklich Abbe: "Der Unternehmer als solcher hat keinerlei Befugnis, aus dem Arbeitsvertrag heraus seinen Kontrahenten gegenüber die Funktionen eines Organs zur Wahrung allgemeiner Interessen der Gesellschaft oder des Staates sich anzumaßen, weder präventiv noch repressiv. ... Der moralisierende Fabrikherr ..., der sich

1) SPS, a.a.O. (Sperrdruck durch Verfasser).

2) Schomerus, Betriebspolitik, S. 9.

3) abgedruckt bei Schraepler, S. 100.

dafür berufen hält, Ehrbarkeit und Staatswohl - und was er von seinem besonderen Standpunkt aus just dazu zu rechnen für gut befindet - zu befördern nicht nur durch das eigene gute Beispiel ..., sondern auch mit der Peitsche angedrohter Wirtschaftsnachteile ist in meinen Augen eine s o z i a l g e m e i n s c h ä d l i c h e Figur. ... Was aber das landesübliche Hereinpfuschen der Arbeitgeber in die Geschäfte des Strafrichters anlangt, so ist das überall, wo es geschieht, handgreiflicher Hohn auf alle Gerechtigkeit."¹⁾

C) Betriebliche Sozialeinrichtungen

Schließlich dürfen die vorbildlichen betrieblichen Sozial-einrichtungen des Zeisswerkes nicht unerwähnt bleiben. Dabei sollen nur die wichtigsten (Krankenkasse, Pensionsstatut) behandelt werden; hinsichtlich der zahlreichen übrigen Vergünstigungen (Kantine, Badeanstalt im Werkgelände etc.) sei etwa auf die umfassende Darstellung bei Elster²⁾ verwiesen.

1) Die Betriebskrankenkasse

Die Errichtung einer Zwangskrankenkasse, wenn auch nur mit gelegentlicher Unterstützung durch das Unternehmen, hatte Abbe bereits kurz nach seinem Eintritt als Teilhaber in die Firma 1875 durchgesetzt.³⁾ Diese wurde dann zum 1. Januar 1885 mit Inkrafttreten des Bismarckschen Krankenversicherungsgesetzes in eine "Betriebskrankenkasse" nach diesem Gesetz umgewandelt. Von diesem Zeitpunkt an nützte Abbe stets die gesetzlich zugelassenen Höchstleistungen bis zu ihrem Limit aus. Er gab also in diesem großen Umfang

1) SPS, S. 385/386 (Sperrdruck durch Verfasser).

2) Elster, Wohlfahrtseinrichtungen, Sp. 656 ff und 682 ff.

3) Katscher, Professor, S. 189; ebenso Katscher, Carl Zeiss-Stiftung, S. 49.

Rechtsansprüche, um den Arbeitnehmer nicht wieder in stärker belastenden Situationen der Barmherzigkeit des Arbeitgebers zu überlassen. So waren in schweren Krankheitsfällen selbst im Jahr 1915 noch anderweitig die Arbeiter auf öffentliche und private Wohlfahrtseinrichtungen angewiesen.¹⁾

Zur Veranschaulichung, in welchem Umfang die Leistungen im Zeisswerk für den Fall einer Erkrankung die gesetzlich vorgeschriebenen übertrafen, seien die auffallendsten Bestimmungen angeführt, die Abbe in § 71 I des Statuts auch als absolute Mindestanforderungen bezeichnet.

a) Familienhilfe

1893 war im Zeisswerk die Familienhilfe als Krankenkassenleistung eingeführt worden.²⁾ Man muß sich dazu nur die damalige Normalsituation vergegenwärtigen, daß der Arbeitnehmer allein bei eigener Erkrankung Leistungen erwarten konnte; im Fall der Erkrankung von Frau und Kindern war er dagegen hinsichtlich Arzt-, Medikamente- und Krankenhauskosten ohne jede (gesetzliche) Versorgung und fiel damit regelmäßig, da sein geringer Lohn solche Sonderausgaben nicht trug (s.o.), wiederum der Verelendung anheim. Erst durch die Notverordnung von 1930 wurde endlich für alle Arbeitnehmer die Familienhilfe obligatorisch eingeführt.³⁾

b) Krankengeld

Bezüglich des Krankengeldes galten ähnliche Verhältnisse. Auch hier wird mit Nachdruck darauf verwiesen, daß die verheirateten älteren Arbeitnehmer infolge ihrer oft sehr

1) Demuth, S. 54.

2) Auerbach, Zeisswerk, S. 175.

3) Richter, S. 17.

zahlreichen Familie bei dem unzureichenden Krankengeld zum großen Teil die Armenpflege in Anspruch nehmen mußten.¹⁾ Das nimmt nicht wunder, wenn man bedenkt, daß - etwa bei der Allgemeinen Ortskrankenkasse - als Krankengeld nur die Hälfte des durchschnittlichen ortsüblichen Tagelohns gezahlt wurde (§ 6 Nr. 2 KVG²⁾). Im Zeisswerk dagegen erhielten kranke Arbeitnehmer bereits seit 1885 75% ihres festen Zeitlohns, allerdings begrenzt durch Maximalsätze.³⁾ Heute beträgt das Krankengeld vergleichsweise 80% des Regellohns (§ 182 IV RVO).

Von mindestens ebenso großer Bedeutung wie die beachtliche Höhe war, daß im gleichen Jahr (1885) auch die Dauer der Fortzahlung des Krankengeldes (wie aller Leistungen der Kasse) auf ein halbes Jahr ausgedehnt wurde, während eine entsprechende gesetzliche Regelung erst 1903 erfolgte.⁴⁾ Die besondere Bedeutung dieser Verlängerung wird aus den Gesetzesvorschriften heraus verständlich: da grundsätzlich das Krankengeld nur bis zur 13. Woche gewährt wurde, die Krankenrente (der Rentenversicherung) dagegen erst ab der 26. Krankheitswoche eingriff, waren schwerkranke Arbeitnehmer in der durch dieses Auseinanderklaffen verursachten, völlig unversorgten Zwischenzeit der Verelendung preisgegeben.⁵⁾

Perfid erscheint dabei das Motiv des Gesetzgebers; bare Leistungen wurden deshalb pauschal so eingeschränkt, um einer mißbräuchlichen Inanspruchnahme durch simulierende Arbeitnehmer entgegenzuwirken.⁶⁾ Diese Einstellung gegenüber der Arbeiterschaft ist bezeichnend. Sie war auch der Grund für die Verweigerung von Krankengeld an den ersten 3 Krankheits-, den sogenannten Karenztagen, s.o..

1) Ayers, S. 33.

2) KVG bei Görres, S. 14 ff (15).

3) Auerbach, Zeisswerk, S. 197.

4) Demuth, S. 25.

5) Born, Staat, S. 178.

6) Demuth, S. 29.

c) Beitragsleistungen

Die Höchstleistungen der Zeiss'schen Betriebskrankenkasse wurden erst durch ihr besonderes Beitragssystem ermöglicht.

Nach dem Gesetz hatte für die Beitragsleistungen der Arbeitnehmer zu $\frac{2}{3}$, der Arbeitgeber zu $\frac{1}{3}$ aufzukommen¹⁾, was selbst noch 1930 galt²⁾; doch auch das erschien einer Großzahl der Unternehmer zu viel. Erst durch eine Bestimmung in der RVO von 1911, die zur Weiterzahlung des Arbeitgeberanteils an die Zwangskasse verpflichtete, wurde einem massenweise aufgetretenen Mißbrauch entgegengewirkt: "es sollte sich der Arbeitgeber in Zukunft ... der Beitragsleistung nicht mehr dadurch entziehen können, daß er den Versicherten veranlaßt, einer Hilfskasse beizutreten und sich von der Zwangskasse zu befreien."³⁾

Im Zeisswerk betrug seit 1893 der Unternehmeranteil bezüglich des einzelnen Arbeitnehmers $\frac{3}{8}$ bzw. $\frac{5}{8}$, je nachdem, ob der Arbeitnehmer eine Familie zu versorgen hatte oder nicht⁴⁾; jedoch mußte im Endergebnis der Unternehmeranteil insgesamt die gleiche Höhe erreichen wie der Gesamtbetrag der Beitragsleistungen aller Arbeitnehmer zusammen (§ 71 I Nr. 4) und entspricht über diesen Weg dem nach heutigem Gesetz hälftigen Beitragsaufkommen (§ 381 RVO).

d) Selbstverwaltung

Für die Eigenständigkeit der Arbeiterschaft von besonderer Relevanz war die Frage der Verwaltung der Krankenkasse; "in Anerkennung des freien Selbstbestimmungsrechts"⁵⁾ war sie grundsätzlich der Selbstverantwortung der Arbeitnehmerschaft überlassen, die den Vorstand frei und geheim wählte⁶⁾.

1) Peters, S. 44.

2) vgl. Schomerus, Betriebspolitik, Ausgabe von 1930, S.12.

3) Elster, Lexikon, "Krankenversicherung", S. 130.

4) Elster, Wohlfahrtseinrichtungen, Sp. 658.

5) Pierstorff, Carl Zeiss-Stiftung, S. 281.

6) Pierstorff, a.a.O., S. 280.

Von seiten der Geschäftsleitung bestand nur ein Beratungs- und für Statutenänderungen (etwa Beitragserhöhung etc.) ein Vetorecht. Zu vermerken ist, daß Abbe dieser Selbstverwaltung eine eigene Bestimmung im Statut (§ 63) widmete, ihr also große Bedeutung beimaß. Nach §§ 64, 38 I, II KVG waren normalerweise die Unternehmer mit einem Stimmrecht von 1/3 an der Verwaltung der Kassen beteiligt.

Daß auch die wirtschaftliche Übermacht des Unternehmens bei Abbe die Selbstverwaltung nicht zu einem Marionettendasein verurteilte, verdeutlicht seine Äußerung in den Motiven zu § 63: "Generalversammlung und Vorstand ... verfahren meist etwas fiskalischer als den Geschäftsleitungen lieb ist und befolgen auch sonst deren Ratschläge öfters nicht - was ihr gutes Recht ist" ¹⁾

Typisches Beispiel war die von Abbe bereits seit 1896 dringend gewünschte Erhöhung der Kassenleistungen auf die Dauer eines ganzen Jahres. Sie stieß bei der Generalversammlung lange Zeit auf Ablehnung ²⁾, was Abbe zur Einführung des § 71 II in das Statut veranlaßte: um - etwa für den Fall seines Todes - zu verhindern, daß die spätere Geschäftsleitung von ihrem Vetorecht (s.o.) Gebrauch machen würde, wenn die Generalversammlung ihrerseits sich endlich zu diesem wichtigen Schritt einer verstärkten Existenzsicherung durchringen sollte, schloß er in dieser Statutsbestimmung diesbezüglich das Vetorecht der Geschäftsleitung ausdrücklich aus. Die Ausdehnung der Leistungen auf ein Jahr erfolgte schließlich 1902 ³⁾.

Wie sehr der Gesetzgeber gegen eine eigenverantwortliche Verwaltung der Arbeiterschaft eingestellt war, zeigen die seit der Reichsversicherungsordnung von 1911 immer stärker werdenden Beschränkungen. Letztendlich wurde auch die

1) SPS, S. 355.

2) SPS, S. 358.

3) Auerbach, Zeisswerk, S. 197.

Zeiss'sche Betriebskrankenkasse erfaßt von der zwingenden Regelung, daß vom 1. Januar 1914 ab der Arbeitgeber oder sein Vertreter "von Gesetzes wegen den Vorsitz im Vorstand und die Hälfte der Stimmen, die den Versicherten zustehen, zu führen (hatte)"¹⁾; für Betriebskrankenkassen vgl. heute noch § 2 II Selbstverwaltungsgesetz. Gerade diese Selbstverantwortlichkeit der Arbeiterschaft hätte aber dazu geführt, im Rahmen der Solidarität zur Erhaltung des Kassenbestandes z.B. ein strenges Vorgehen gegen tatsächlich auftretende Fälle von Simulation (s.o.) zu erreichen.

2) Die Betriebsrente

Existenzentscheidend war vor allem auch die Einrichtung einer betrieblichen Pension.

a) Allgemeine Grundlagen

Der maßgebende Gesichtspunkt für Abbe war: "Die Großindustrie treibt zu Lasten der Gesamtheit gemeinschädlichen Raubbau auf die physische Volkskraft, wenn sie sich nicht darauf einrichtet, v o n s i c h a u s aufzukommen für den ganzen, regelmäßigen und exzeptionellen, Verbrauch menschlicher Arbeitskraft in ihren Betrieben, wenn sie also diesen Verbrauch nicht als festen Wirtschaftsfaktor, ganz ebenso wie die Amortisation der toten Betriebsmittel, in ihre Wirtschaftsführung aufnimmt."²⁾

"Denn nur unter Fiktionen, die über alle realen Verhältnisse künstlich sich hinwegsetzen, könnte behauptet werden,

1) Schomerus, Geschichte, S. 184.

2) SPS, S. 351.

daß schon im marktgängigen Arbeitslohn den einzelnen eine Amortisationsquote für den allmählichen Verbrauch ihrer Kräfte mitgegeben sei - welchen Gedanken freilich das öffentliche Recht einstweilen nur hinsichtlich der Staatsbeamten und im übrigen, im Unfallversicherungs-gesetz, hinsichtlich des exzeptionellen Verbrauchs der Menschenkraft im Gewerbe voll anerkennt." ¹⁾

Auch an anderer Stelle in seinen Motiven betont Abbe nochmals ausdrücklich die Verpflichtung des Unternehmers zur Gewährung einer Betriebsrente als Ausgleich für die im Dienst fortgesetztem Verbrauch unterliegende Arbeitskraft, "weil der gewöhnliche Arbeitslohn eine Amortisationsquote hierfür dem einzelnen nicht gewährt" ²⁾. Nach dieser Begründung bieten also die Löhne insofern keinen vollen Ausgleich für die Leistung der Arbeitnehmer, was an die Grundthese der Mehrwerttheorie erinnert.

Die Realisierung im Zeisswerk erfolgte durch das Pensionsstatut von 1888. "Bevor noch das Reichsgesetz über die Invaliditäts- und Altersversicherung vom 22. Juni 1889" (Inkrafttreten: 1891; Anm. d. Verf.) "endgültig beraten und beschlossen war, aber vielleicht mitgezeitigt durch die jenes Gesetz vorbereitenden, sozialpolitischen Ideenströmungen, verlieh dieses Statut den Beteiligten einen

1) SPS, a.a.O.

2) SPS, S. 359.

k l a g b a r e n Anspruch auf Invaliden- und Altersrente...."1) Auch damit erteilte Abbe wiederum dem Gedanken einer wohltätigen Einrichtung eine Absage zugunsten der Einräumung eines durchsetzbaren Rechts, s. sogleich.

Noch 1904 schreibt Elster: "Findet sich heute die Pensionsberechtigung von Privatbeamten verhältnismäßig noch recht selten, so ist diejenige von Fabrikarbeitern meines Wissens bis auf ganz vereinzelte Fälle schlechterdings ein Novum."2) Die zum Teil vorhandenen Pensionskassen, zu denen auch die Arbeitnehmer in der Regel Beiträge leisten mußten3) (so auch häufig noch heute), waren Wohlfahrtseinrichtungen mit allen ihren Mängeln des Machtmißbrauchs, s. dort; soweit durch die Beitragsleistungen der Arbeitnehmer zu solchen Kassen gewisse Anrechte erworben wurden, erzwang man häufig den "freiwilligen" Verzicht durch eigene Kündigung mit einer mörderischen Schikane, s.o..

Daraus erklärt sich eben auch der Wille Abbes, " k e i n e Pensionskasse nach dem gegebenen Vorbild der Wohlfahrtseinrichtungen zu begründen, sondern einfach die Erklärung abzugeben: es solle aus dem A r b e i t s v e r t r a g s e l b s t jedem ein klagbarer Pensionsanspruch zustehen..."4).

Wichtigste Voraussetzung, diesen Anspruch der Gestalt eines unverbindlichen Almosens zu entkleiden, war der Schutz vor dem Verlust der erworbenen Rechte, der damals durch jederzeitige Kündigung drohend im Raum stand (siehe auch C 3). Dieser Schutz wurde nunmehr gewarleistet durch die sorgfältig von Abbe ausgearbeiteten Kündigungsschutzvorschriften (einschließlich Abgangsentschädigung), ausführlich s. dort.

1) Pierstorff, Carl Zeiss-Stiftung, S. 282.

2) Elster, Wohlfahrtseinrichtungen, Sp. 658.

3) Schomerus, Entwicklung der Einrichtungen, S. 67.

4) SPS, S. 351.

b) Die Bestimmungen im einzelnen

Im einzelnen gilt: Nach § 72 steht jedem Arbeitnehmer nach 5 Jahren Dienstzeit ab seinem 19. (seit 1906 18.) Lebensjahr im Invaliditätsfall eine Rente von 50 % des festen Zeitlohns zu, deren Prozentsatz mit steigender Zahl der Dienstjahre zunimmt, nach Vollendung des 65. Lebensjahres und zugleich mindestens 30jähriger Dienstzeit eine Altersrente bis zu 75 %. Dabei sind für den heranzuziehenden Zeitlohn bestimmte Maximalsätze festgelegt: "Die Höhe des monatlichen Einkommens, das bei Berechnung der Pension zugrundegelegt wird, bemißt sich je nach Stellung und Dienstalter auf 100 bis 200 Mark."¹⁾

Für den Todesfall wird eine Witwenpension von 4/10 und eine Waisenpension von je 2/10 pro Kind gewährt, zusammen aber höchstens von 8/10 der Invalidenpension. Streng waren dabei die Vorschriften zur Verhinderung von Versorgungsehen: ein Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung bestand nicht, wenn der Arbeitnehmer bei der Heirat älter als 45 Jahre alt oder bereits gebrechlich war oder der Altersunterschied mehr als 20 Jahre betrug.²⁾

Infolge des Amortisationsprinzips (s.o.) hatte nach Abbes Vorstellung der Unternehmer diese Leistungen **a l l e i n** aufzubringen mit (konsequenter) Ausnahme der Hinterbliebenenversorgung.³⁾ Deshalb wurde in § 74 II für alle Zukunft festgelegt, daß von den Arbeitnehmern Beitragsleistungen nicht erhoben werden durften bzgl. Invaliden- und Altersrente; hinsichtlich der Hinterbliebenenversorgung war eine fakultative Heranziehung vorgesehen, die jedoch nur von 1897 bis 1904 tatsächlich ausgeübt wurde⁴⁾.

1) Sezewski, S. 694.

2) Katscher, Professor, S. 119.

3) SPS, S. 359.

4) Schomerus, Arbeitsverhältnis im Jenaer Zeisswerk, S. 22.

Aus dem gleichen Gedanken heraus sollte der Unternehmergewinn auch allein für die gesetzlichen Arbeiterrentenversicherungsbeiträge einstehen müssen¹⁾; so verpflichtete sich die Firma im § 20 des Arbeitsvertrages, "für die pensionsberechtigten Arbeiter, d.h. alle, die länger als 5 Jahre in ihren Diensten stehen, die Beiträge für die reichsgesetzliche Invalidenversicherung ganz zu entrichten."²⁾

Zuzugeben ist allerdings, wie auch schon aus § 72 I ersichtlich wird, der eine Pensionsanwartschaft gewährt nur bei Eintritt in das Werk vor dem 40. Lebensjahr, daß "die Firma bestrebt war, nur jüngere Kräfte einzustellen"³⁾, was jedoch auch heute noch in allen Wirtschaftszweigen allgemein üblich ist. Bei der kolossalen Inanspruchnahme des Zeiss'schen Unternehmens durch die umfassenden Regelungen dieses Pensionsstatuts (und der Abgangsentschädigung s.o.) läßt sich dies jedoch wohl rechtfertigen. So ist man vom sozialpolitischen Standpunkt aus bei der Setzung von Prioritäten auch in der heutigen Zeit mehr darum bemüht, älteren Arbeitnehmern ihren Arbeitsplatz zu erhalten (z.B. durch verstärkten Kündigungsschutz, der aber bisher dem Umfang nach weit hinter den Vorschriften Abbes zurücksteht, s.o.), als ihnen einen sonst erforderlichen neuen Arbeitsplatz bereitzustellen.

c) Vergleich mit der gesetzlichen Rentenversicherung der damaligen Zeit

Ein Vergleich mit den Leistungen der Bismarckschen Invaliden- und Altersversicherung soll aufzeigen, daß diese Betriebsrenten nicht nur eine besondere Vergünstigung, sondern zur Erhaltung eines menschenwürdigen Daseins - trotz der unbestreitbaren positiven Seiten der Einführung der gesetzlichen Versicherung - damals praktisch bittere

1) Elster, Sozialpolitik, S. 487.

2) Rosenthal, S. 15, Anm. 38.

3) Schumann, S. 145.

Notwendigkeit waren.

aa) Gesetzliche Kleinstrenten

Das Invaliden- und Altersversicherungsgesetz gewährte nach 5 Beitragsjahren Invaliden-, nach 30 Beitragsjahren (und Erreichung des 70. Lebensjahrs s. dort) Altersrente.¹⁾ Abbe bezeichnete diese Versorgung verächtlich als einen "ärmlichen Zwitter, ... im Effekt eine nur etwas verbesserte Armenverpflegung"²⁾. Zur Untermauerung dieser negativen Beurteilung mögen einmal folgende Zahlen dienen:

Die Invalidenrente betrug im H ö c h s t fall, d.h. bei Leistung stets der höchsten Beiträge und einer 50jährigen Arbeits(=Beitrags-)zeit, 415 Mark im Jahr.³⁾ Ein Zeissarbeiter verdiente dagegen z.B. im Jahr 1897 durchschnittlich 1133 Mark, alle über 24 Jahre alten Arbeiter, die 3 Jahre oder länger im Betrieb waren, 1665 Mark.⁴⁾ Für letztere bedeutete dies damit, daß sie - für den praktisch unmöglichen Fall ständiger, 50jähriger Höchstbeitragsleistungen - nicht einmal 25 % ihres bisherigen Lohns als Rente erhielten; zu den Leistungen des Betriebs dagegen: schon bei Invalidität nach 5 Jahren Dienstzeit m i n d e s t e n s 50 Mark im Monat = 600 Mark im Jahr, s.o.. Dabei waren in der Höhe ihres Einkommens, wonach sich auch Beitragsleistung und Höhe der Rente der gesetzlichen Versicherung bis heute richten, die F a c h arbeiter der Optischen Werkstätte, wie schon erwähnt, besonders begünstigt.

So stellt Demuth etwa noch im Jahr 1912 fest: "Die in der Invaliditätsversicherung gewährten Renten sind noch immer so niedrig, daß sie allein zur Fristung des Lebens keinesfalls ausreichen. Es betrugen im Durchschnitt des Jahres 1912 die Invalidenrenten 186,98 ... die Altersrenten 166,13 Mark im Jahr, d.h. monatlich 15,58 bzw. 13,84 Mark.

1) Peters, S. 50.

2) SPS, S. 52.

3) Stadthagen, S. 171; vgl. auch bei Henning, S. 270.

4) SPS, S. 156.

... Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, daß die Landesversicherungsanstalt Großberlin unter ... männlichen Invalidenrentnern ... 16 % ermittelt hat, die 'offene' Armenunterstützung erhielten. Unter weiblichen Invalidenrentnern bezogen ... 20,3 % Armenunterstützung."¹⁾

Deshalb bezeichnet auch Stadthagen sie als "kleine Beihilfen, Renten genannt"²⁾. Insbesondere macht er dem Gesetzgeber zum Vorwurf, daß damit die Verringerung der Armenlasten der Gemeinden "von den Schultern der Wohlhabenderen in stärkerem Maß als vordem a u c h auf die Schultern der Aermeren gelegt ist"³⁾. Dies trifft sich mit der Grundeinstellung Abbes insofern, als auch dieser die vom Arbeitnehmer zur Hälfte zu erbringende Beitragsleistung ablehnt, die den Arbeitern ihren damals an sich schon geringen Lohn schmälerte für eine Leistung, die oftmals über die der Armenpflege kaum hinausging. Allerdings hatten die Arbeiter auf die Rente wenigstens einen gesetzlichen Anspruch und entgingen durch sie, soweit sie nicht unter den Sätzen der Armenpflege lag (s.o.), dem Verlust ihrer staatsbürgerlichen Rechte durch eine sonst erforderliche Inanspruchnahme der öffentlichen Wohlfahrt - nur ein schwacher Trost für jemanden, dessen wirtschaftliche Existenz davon abhing.

Dazu kamen weitere Härten. Erst in der Novelle von 1899 erfolgte z.B. ein zwingender "Finanzausgleich zwischen reichen und armen Provinzialversicherungsanstalten (bis dahin richtete die Höhe der Rente sich nach der Kassenlage der zuständigen Provinzialversicherungsanstalt, es wurden also in gleichen Fällen ungleiche Renten gezahlt...)"⁴⁾

Dabei bedeutete Invalidenrente Erwerbsunfähigkeitsrente; Rente bei Berufsunfähigkeit wurde zwar Angestellten seit 1911, Arbeitern aber erst seit 1949 gewährt, vgl. dagegen

1) Demuth, S. 68.

2) Stadthagen, S. 171.

3) Stadthagen, a.a.O.

4) Rassow - Born, S. 130.

oben den Ansatz zu einer solchen Rente durch die Absage an ein totales Absinken des sozialen Niveaus in § 75 II des Statuts.

bb) Hinterbliebenenversorgung

Eine Hinterbliebenenversorgung fehlte zunächst in der gesetzlichen Arbeiterrentenversicherung völlig. Selbst die schließlich 1911 in der Reichsversicherungsordnung eingeführte Hinterbliebenenversicherung erreichte bei weitem nicht die Versorgung im Zeisswerk:

"Die gesetzliche Hinterbliebenenversicherung gewährt den meisten Witwen keine Bezüge, sondern n u r den dauernd i n v a l i d e n Witwen ... bestehend aus 50 Mark Reichszuschuß und $\frac{3}{10}$ von ... der Invalidenrente des Verstorbenen. ... Die Kinderrenten sind so bescheiden, daß sie wesentlich hinter den Armenunterstützungen der meisten Städte zurückbleiben... bestehend aus 25 Mark Reichszuschuß und $\frac{3}{20}$ für das erste, $\frac{1}{40}$ für jedes weitere Kind von der Invalidenrente... ." ¹⁾ Sie hatte also nicht einmal das von Abbe (§ 72 II Nr. 4) bereits durchgeführte, sozial gerechtere Höchstbetragsprinzip übernommen, d.h. daß zwar jedem Kind die gleiche Rentenhöhe zusteht, bei Zusammenrechnung aller Rentenbezüge aber ein bestimmtes Maximum nicht überschritten werden darf; so auch die heutige Regelung des § 1270 RVO.

Bei derartigen Beschränkungen und Minimalbeträgen für Familien, die ihres Ernährers beraubt waren, mußte weitere Erläuterung erst recht Verbitterung hervorrufen: "Erst wenn Versicherte sterben, die keine Invalidenmarken vor 1912 mehr geklebt haben, werden die Hinterbliebenenrenten in v o l l e r Höhe zur Auszahlung kommen." ²⁾

1) Potthoff, Probleme, S. 42.

2) Potthoff, a.a.O.

cc) Altersgrenze

Nach dem Statut des Zeisswerks wurde (ab Erreichung einer mindestens 30jährigen Dienstzeit, s.o.) Altersrente mit Vollendung des 65. Lebensjahres gewährt. Die allgemeine Forderung der Arbeiterschaft in Deutschland, das gesetzliche Pensionsalter von den geltenden 70 Jahren auf 65 herabzusetzen, blieb dagegen Jahrzehnte erfolglos; erst das Jahr 1916 brachte diese Herabsetzung als Zugeständnis an die Arbeiter in den Wirren des 1. Weltkriegs.¹⁾

dd) Angestelltenversicherung

Schließlich hat Abbe auch "der Angestelltenrentenversicherung von 1911 wirksam vorgearbeitet"²⁾, da die Zeiss'sche Betriebsrente auch allen Angestellten zustand. Das Invaliditätsgesetz erfaßte dagegen nur die (allerdings auch sicherungsbedürftigsten) Angestellten mit einem Jahresverdienst unter 2000 Mark (§ 1 Nr. 2 JVG); ein freiwilliger Beitritt zur gesetzlichen Rentenversicherung war nicht vorgesehen.

d) Vergleich mit dem Betriebsrentengesetz von 1974

Geradezu erstaunlich ist die Vorwegnahme und die Lösung von Betriebsrentenproblemen, die lange Jahre bis zur erstmaligen gesetzlichen Kodifizierung im Betriebsrentengesetz (BetrAVG von 1974) Gegenstand heftigster Diskussionen waren.

aa) Unverfallbarkeit der Anwartschaft

Abbe schützt einmal erworbene Anrechte auf die Betriebs-

1) Lutz, S. 15; ebenso Stolleis, S. 36; Erdmann, S. 16.
2) Demuth, S. 58.

pension durch eine rigorose Beschränkung der Kündigung durch den Arbeitgeber, insbesondere durch die ständig mit der Anzahl der Dienstjahre steigende Abgangsentschädigung, vgl. ausführlich oben; zur Ergänzung sei noch erwähnt der § 73 I Nr. 2, der bei Unterbrechung des Dienstverhältnisses von nicht mehr als 3 Jahren - egal welcher Ursache - dem Wiedereintretenden die früheren Dienstjahre auf den Pensionsanspruch anrechnet; ansonsten bei Suspension s.o..

Der heutige Schutz besteht in der Unverfallbarkeit des Anspruchs selbst bei Kündigung: nach § 1 BetrAVG bleibt bei mindestens 10jähriger Betriebszugehörigkeit und einem Mindestalter von 35 Jahren beim Ausscheiden aus dem Betrieb die erworbene Anwartschaft grundsätzlich erhalten, gleichgültig, wer die Kündigung ausspricht. Diese Vorschrift geht weit über die richterliche Rechtsfortbildung des BAG von 1972 hinaus, wonach ein Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von über 20 Jahren seine Pensionsanwartschaft nicht mehr durch ordentliche Kündigung von seiten des Arbeitgebers verlieren sollte¹⁾.

Beiden Regelungen gemeinsam ist der durch die finanzielle Belastung auf den Unternehmer indirekt ausgeübte Zwang zur Fortbeschäftigung älterer Arbeitnehmer, der jedoch bei Abbes sofortiger Fälligkeit der Auszahlung einer u.U. immensen Summe - vom größeren Umfang (Anwartschaft bereits nach 5 Jahren etc.) ganz abgesehen - weit stärker ausgeprägt ist. Im Gegensatz zu § 1 BetrAVG stand bei Abbe aber der Schutzgedanke, wie auch noch bei der Rspr. des BAG, dominierend im Vordergrund, so daß auch nach beiden die Anwartschaft mit Kündigung durch den Arbeitnehmer entfiel.

1) BAGE 24, 177.

bb) Auszehrungsverbot

Das Auszehrungsverbot betrifft die Frage der Anrechenbarkeit anderweitiger Versorgungsbezüge auf das betriebliche Ruhegeld.

Insoweit bestimmt § 86 des Statuts, daß nur Leistungen, auf die der Gesetzgeber einen öffentlichen Anspruch gewährt, zur Anrechnung kommen dürfen und zwar nur soweit, als sie nicht anteilsweise auf eigenen Beiträgen der Geschäftsangehörigen beruhen; eine Anrechnung in ihrem vollen Betrag setzt die Übernahme auch der kraft Gesetzes grundsätzlich den Arbeitnehmern obliegenden Aufwendungen durch die Stiftungsbetriebe voraus. Das bedeutet: "Danach dürften Sozialversicherungsrenten jedenfalls nie zu mehr als zur Hälfte auf Betriebsrenten angerechnet werden" ¹⁾ - bei der heutigen Aufkommensverteilung.

Der - auf die Rechtsfortbildung des BAG begründete - § 5 II BetrAVG sieht "zu Lasten des Arbeitnehmers nahezu das Gegenteil" ²⁾ vor: In § 5 II 2 gilt das Verbot der Berücksichtigung anderer Versorgungsbezüge, soweit sie auf eigenen Beiträgen des Versorgungsempfängers beruhen, ausdrücklich **n i c h t** für Renten aus den Pflichtbeiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung, d.h. also, daß trotz anteiligen Beitragsaufwands durch den Arbeitnehmer eine **v o l l e** Anrechnung auf die betriebliche Versorgung zulässig ist. "Sogar Renten aus Höherversicherung und freiwilliger Versicherung sollen (voll; d. V.) anrechenbar sein, also bei entsprechender Vereinbarung zur Kürzung betrieblicher Ruhegelder führen können, wenn der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Beiträge oder Zuschüsse geleistet hat." ³⁾

1) Steindorff E., Anmerkung zu BAG AP Nr. 161
zu § 242 - Ruhegehalt.

2) Steindorff, a.a.O.

3) Steindorff, a.a.O.

So könnte auch insofern die Abbe'sche Regelung dem heutigen Gesetzgeber Vorbild sein. Eine Anrechnung der Pension aus der gesetzlichen Versicherung auf die Betriebsrente erfolgte im Zeisswerk nur deshalb, weil die Firma die Zahlung der Pflichtbeiträge voll übernommen hatte, § 20 der Arbeitsordnung.¹⁾

cc) Insolvenzversicherung

Ein Hauptproblem war, wie unabhängig von der jeweiligen Prosperität des Werkes die finanzielle Durchsetzbarkeit der Pensionsansprüche gesichert werden konnte. Das Zeisswerk konnte, auf sich allein gestellt, eine derartige Sicherung nur durch Rücklagen in einem abgesonderten Reservefonds (§ 45 III a) verwirklichen; heute erfolgt sie durch eine selbständige Pensionssicherungskasse, deren Mittel durch obligatorische Beiträge aller Unternehmen mit verbindlichen Betriebsrentenzusagen aufgebracht werden (§ 10 BetrAVG), eine durch ihre Loslösung vom einzelnen Betrieb verständlicherweise optimalere Lösung.

dd) Anpassung

In § 97 ist bezüglich der in § 72 normierten Maximalsätze der pensionsfähigen Löhne und Gehälter und damit der Pensionen eine Anpassungspflicht durch die Geschäftsleitung vorgesehen, sobald infolge fortschreitender Verschiebung des Verhältnisses zwischen Geldwert und Arbeit dauernd ein Mißverhältnis zum wirklichen Lohn der *a k t i v e n* Betriebsangehörigen eingetreten ist; logische Konsequenz ist eine entsprechende Überprüfungspflicht - in einem Abstand von mindestens jeweils 10 Jahren.

1) Rosenthal, S. 15, Fußnote 38.

Zur Steigerung dieser "ausgezählten Maxima"¹⁾ je nach der Länge der Dienstzeit s.o.. Wie segensreich sich diese Einrichtung der Anpassung der laufenden Pensionsleistungen an die Lohnentwicklung im Betrieb schon in naher Zukunft auswirken sollte, zeigt die Inflationszeit nach dem 1. Weltkrieg, über die Schomerus schreibt, "daß die Stiftungsbetriebe ... nach anfänglichem Tasten, bei dem die Pensionen zwar auch erhöht, aber langsamer erhöht wurden als die Löhne und Gehälter, sich entschlossen und entschließen konnten, die Pensionen vom 1.10.1921 ab in demselben Verhältnis wie die Löhne und Gehälter jeweilig der Geldentwertung anzupassen Wieviel besser haben die Altpensionäre der Stiftungsbetriebe den Währungsverfall überstanden als die auf Pensionskassen angewiesenen, sie sind nicht verhungert wie viele Kleinrentner und nicht auf öffentliche Almosen angewiesen gewesen."²⁾

So wurde im betrieblichen Bereich des Zeisswerkes eine Rentenberechnung vorweggenommen, die für die gesetzliche Rente erst im Jahre 1957 als am Einkommensniveau der Gegenwart orientierte und jeweils anzupassende Produktivitätsrente eingeführt und als völlig neue Art der Rentenberechnung ("Rentendynamisierung") gefeiert wurde³⁾.

Die grundlegenden - rechtsschöpferischen - Urteile des BAG⁴⁾ zur Dynamisierung auch der betrieblichen Ruhegelder (als Vorläufer des jetzigen § 16 BetrAVG) - Anpassungspflicht aus Treu und Glauben gemäß § 242 BGB - stammen erst aus dem Jahr 1973, nachdem die Lösung des Problems durch die wachsende Geldentwertung (in dem einen Fall des BAG: 40 %) unaufschiebbar geworden war. Bemerkenswert ist dabei, daß auch heute noch nach dem neuen § 16 BetrAVG die Anpassung a l l e i n durch den Arbeitgeber (in einem Abstand von jeweils 3 Jahren) nach seinem E r m e s s e n zu erfolgen hat, das allerdings - wie bei Abbe, vgl. Durchsetzbarkeit der Rechte - gerichtlich überprüft werden kann.

1) Markus, S. 655.

2) Schomerus, Entwicklung der Einrichtungen, S. 68.

3) Bley, S. 68.

4) BAG AP Nr. 4 u. 5 zu § 242 BGB "Ruhegehalt - Geldentwertung".

3) Vermeidung der Gefahren von Wohlfahrts- einrichtungen

Eine grundsätzliche Ablehnung von betrieblichen Sozial-
einrichtungen als solchen wird wohl niemand ernstlich
vertreten. Gefahr entsteht nicht durch sie, sondern durch
die Einstellung des Unternehmers, die dahinter steht, "je
nach dem Geiste, in welchem sie verwaltet werden"¹⁾. Welche
Kluft insoweit zwischen dem damaligen "Herr im eigenen
Haus"-Gebaren der meisten Unternehmer und Abbes soziallibe-
raler Auffassung lag, wurde bereits oben erörtert. Ent-
sprechend diesen Grundanschauungen mußte daher auch die
Handhabung der betrieblichen Sozialeinrichtungen ausfallen:

a) Die damalige Lage

Zunächst darf schon nicht ohne weiteres davon ausgegangen
werden, daß betriebliche Wohlfahrtseinrichtungen in großer
Zahl vorhanden waren. So meint Geck zu Recht: "Wenn der
durch Betriebswohlfahrtseinrichtungen zu erreichende unter-
nehmerische Vorteil (Abhängigkeit, intensive Ausbeutung)
so offensichtlich wäre, müßte es überraschen, daß ihre
Verbreitung ... so überaus langsame Fortschritte gemacht
hat."²⁾ Insofern muß selbst dem patriarchalischen Unter-
nehmertypus zugestanden werden, daß er einen wesentlichen
Schritt zur Verbesserung der w i r t s c h a f t l i -
c h e n Lage der Arbeiterschaft getan hat.

In ihrem patriarchalischen Herrschaftsanspruch verwende-
ten sie jedoch diese Einrichtungen zugleich als Zwangs-
und Disziplinierungsmittel, ein "äußerst wirksames Mit-
tel zur Durchsetzung ihrer Ideale... . Unbedingter Gehor-
sam wird seitens des Arbeitgebers in und außer dem Dienst
beansprucht, der Arbeiter hat in seinem Brotherrn den Wohl-
täter zu erblicken, der sein Bestes will und allein weiß,
was für ihn gut ist."³⁾

1) Herkner, Arbeiterfrage, S. 176.

2) Geck, S. 135.

3) Günther/Prévôt, S. 181.

Damit wurden die Wohlfahrtseinrichtungen als "Wohlverhaltensseinrichtungen" mißbraucht.

So lautete häufig eine Bestimmung in den Statuten der Pensionskassen, "daß das Mitglied alle Rechte an die Kasse verliere, wenn es nur aus irgendeinem Grund entlassen wird"¹⁾, oder: "Feste Normen bestehen weder über die Höhe der Pensionen noch der Unterstützungen; es wird vielmehr von Fall zu Fall nach Bedürfnissen und Verhältnissen entschieden."²⁾

Vollends unerträglich war die Kombinierung des Arbeitsvertrages mit dem Mietvertrag für eine Werkswohnung: die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedeutete ganz in der Regel zugleich auch die Beendigung des Wohnrechts mit der Folge, daß bei den damals meist abbedungenen Kündigungsfristen die Arbeitnehmer mit ihren Familien von einem Tag zum andern obdachlos wurden. Es gab jedoch sogar weitergehend Vertragsabmachungen, wonach eine unverzügliche Wohnungsräumung für den Fall zu erfolgen hatte, daß ein weiteres Familienmitglied (etwa der Sohn) **n i c h t** in den gleichen Betrieb eintrat, sondern sich eine andere Arbeitsstelle suchte.³⁾

Die Ursache dieser Zustände ist eindeutig: die völlige Rechtlosigkeit, die der Willkür des Unternehmers weitesten Raum ließ. Die hoffnungslose Abhängigkeit der Arbeitnehmer vom Wohlwollen des Arbeitgebers bewirkte daher vielfach "unbedingte Unterwürfigkeit ..., vor allem aber: eine dumpfe Gleichgültigkeit gegen höhere kulturelle Fragen"⁴⁾.

b) Abbes Regelungen

Zu all dem steht nicht nur Abbes Grundanschauung (s.o.), sondern auch ihre tatsächliche Realisierung im Rahmen der

1) Günther/Prévôt, S. 107.

2) Günther/Prévôt, S. 82.

3) vgl. ausführlich das Problem der Werkswohnungen bei Günther/Prévôt, S. 103 ff (106).

4) Günther/Prévôt, S. 183.

betrieblichen Sozialeinrichtungen völlig konträr. Seine strenge Absage an den "Brotherrn" führte auch im Zeisswerk - unter Ablehnung jeglicher "Caritas"¹⁾, was ihm trotz Anerkennung seiner grundsätzlichen Verdienste insbesondere von christlich-sozialer Seite übelgenommen wurde²⁾, - zur Einführung von Rechten a n s p r ü c h e n , soweit es nur möglich war; man betrachte allein den Unterschied zwischen dem Zeiss'schen Pensionsstatut und den obigen Beispielen von Pensionskassenregelungen; zur Gewährleistung der persönlichen Freiheit s.o..

Einer - unbestreitbaren - stärkeren Bindung der Arbeiterschaft an den Betrieb durch ein derartiges soziales Verhalten kann nun wohl kein Vorwurf gemacht werden. Nicht diese (psychologische) Bindung durch die gewährten Vergünstigungen war die Gefahr, sondern vielmehr das anderswo vollständige Fehlen irgendeines Schutzes des Arbeitnehmers gegen einen u n f r e i w i l l i g e n Verlust dieser Vorteile durch die Willkür des Unternehmers, der gerade Abbe in seinem Statut einen starken Riegel vorschob.

Typisches Beispiel ist das Verhalten Abbes in der Arbeiterwohnungsfrage. Seine Ablehnung der Abhängigkeit des Arbeitnehmers von Arbeitsplatz und Prinzipal veranlaßte ihn, nicht werkswohnungen (zu deren Mißbrauchsgefahr s.o.) zu errichten, wie es ihm von der Arbeiterschaft angetragen worden war, sondern die Errichtung selbständiger Baugenossenschaften zu initiieren, die kontinuierlich vom Zeisswerk finanziell unterstützt wurden, ebenso wie den Arbeitnehmern günstige Darlehen zum Bau eines Hauses zu gewähren.³⁾ Die Hilfen in dieser Form verschafften dem Arbeiter des Zeisswerks ein e i g e n e s Heim im wörtlichen Sinn, das nicht an die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses gebunden war.

1) SPS, S. 331.

2) so z.B. Koch, S. 258.

3) Schomerus, Arbeitsverhältnis in der Optischen Werkstätte, S. 16; ebenso Auerbach, Abbe, S. 319.

So erklärt der ansonsten auch durchaus kritisch urteilende Kathedersozialist Schmoller: "Aber immer wird man sagen können, er habe hierin" (erg.: Fürsorge für die Arbeiterschaft; Anm. d. Verf.) "die meisten anderen überholt, und er habe seine Einrichtungen nirgends gebraucht, um den Arbeiter vom Werke abhängig zu machen."¹⁾

Vielmehr verwirklichte Abbe deren positives Moment, das möglich ist "unter der Voraussetzung, daß diese Einrichtungen in einer Weise geleitet werden, welche den Arbeiter zu wachsender Selbständigkeit erzieht und endlich zur Selbstverwaltung seiner Angelegenheiten befähigt. So können diese Wohlfahrtseinrichtungen zu einer unentbehrlichen Stufe in der aufsteigenden Klassenbewegung der Arbeiter werden"²⁾, wobei niemals vergessen werden darf, daß es sich im Zeisswerk bereits bei einem Großteil dieser Einrichtungen um R e c h t e handelte.

- 1) Schmoller, S. 17; bestätigend Herkner, Universitätsprofessor, S. 181.
2) Herkner, Arbeiterfrage, S. 176.

III) Die Durchsetzbarkeit der Rechte

Zur Gewährleistung der dargestellten individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Ansprüche ist ihre Durchsetzbarkeit vor den Gerichten von grundlegender Bedeutung. Daß es sich materiellrechtlich um keine unverbindlichen Wohltaten, sondern um Rechte handelte, s.o..

Bezüglich des Rechtsschutzes gilt es zwei Bestimmungen voneinander zu unterscheiden:

1) §§ 90 ff des Statuts

Für die Anwendung der Statutsvorschriften des Titels V (Individualarbeitsrecht) und ihre richtige Auslegung ist zu ihrer Überprüfung nach § 92 vorgeschrieben, daß die Vereinbarung einer allgemeinen K l a g l o s s t e l l u n g mit dem einzelnen Arbeitnehmer im voraus u n z u l ä s s i g ist, und im streitigen Einzelfall der Ausschluß des Prozeßwegs möglich wird nur bei gleichzeitiger Eröffnung des Weges zu einem ordentlichen Schiedsgericht.

Im selben Rahmen regelt § 90 I und II die U n a b d i n g b a r k e i t dieser im Titel V garantierten Individualrechte; eine Abweichung ist nur zugunsten des Arbeitnehmers möglich, - Günstigkeitsprinzip gemäß §§ 90 I a.E., 91.

Gerade auch hierbei wird wiederum deutlich, wie sehr Abbe sich der wirtschaftlichen Unterlegenheit des Arbeitnehmers bewußt war und ihn deshalb vor einer seine Rechte schmälernenden "Vereinbarung" schützen wollte; vgl. heute die große Anzahl unabdingbarer Mindestrechte des Arbeitnehmers wie z.B. in den §§ 13 BUrlG, 9 LfzG u.a..

2) §§ 118 und 119 des Statuts

Die §§ 118 und 119 garantieren dagegen praktisch eine Art

kollektivrechtlichen Schutz (Mitbestimmung s.o.) zur grundsätzlichen Erhaltung der Statutsregelungen ganz allgemein in den Stiftungsbetrieben. Dieses Anfechtungsrecht ist seinerseits durch Statutsänderung nicht außer Kraft zu setzen (§ 121).

§ 119 I gewährleistet aber nicht nur ein prozessuales Vorgehen, wenn - unter den engen Voraussetzungen des § 118 I - eine Statutenänderung als solche erfolgt und nicht gerechtfertigt erscheint, sondern "selbstverständlich gilt dann das gleiche auch für jede Maßnahme, von der ein Beteiligter mit Recht behaupten könnte, daß sie materiell die Abänderung einer Statutenbestimmung involviere, also, um rechtmäßig zu sein, nur auf Grund des Verfahrens nach § 118 ins Werk gesetzt werden dürfte. Denn es wäre widersinnig anzunehmen, daß die §§ 118, 119 zwar Statutenänderungen, die formell als solche verlautbart werden, der Nachprüfung der Gerichte unterwerfen, andere aber, die ohne die vorschriftsmäßige Verlautbarung de facto seitens eines Stiftungsorganes vorgenommen würden, dieser Nachziehung entziehen wollten. Hiermit aber ist die ausschließliche Kompetenz der Gerichte für jede strittige Auslegungsfrage von selbst gegeben - weil Anwendung des Statuts unter falscher Auslegung genau dasselbe bedeutet wie Abänderung des richtig ausgelegten Statuts."¹⁾

Daß infolge der prozessualen Nichtregelung nach der damaligen Gesetzeslage dem Arbeiterausschuß als solchem ein derartiges Anfechtungsrecht nicht zustand, sondern auch hier auf die Initiative des einzelnen Belegschaftsangehörigen zu verweisen war, wurde schon oben erörtert.

Zur Ergänzung sei noch § 119 III angeführt, nach dem es verboten war, bei einer Statutenänderung einzelne Angehörige des Betriebes (etwa die Geschäftsleitung) von den Änderungen auszunehmen, ein weiteres Beispiel für das Gleichheits- und Gerechtigkeitsgebot Abbes.

1) SPS, S. 401.

3) Die historische Lage und ihre Entwicklung

Der gerichtliche Rechtsschutz des Arbeitnehmers stellte sich in der damaligen historischen Situation völlig anders dar.

wie aus der oben zitierten Rede Stumm-Halbergs ersichtlich wird, ging die unternehmerische Macht sogar soweit, dem Arbeitnehmer jedwelche Klagen, selbst völlig privater Natur, zu verbieten, solange er nicht die "Erlaubnis" des Arbeitgebers dazu erhalten hatte. In solchen patriarchalisch geführten Betrieben eine Klage gegen den Unternehmer anzustrengen, war **f a k t i s c h** kaum denkbar.

Jedoch war selbst vom **j u r i s t i s c h e n** Standpunkt aus eine Klaglosstellung, etwa von vornherein beim Abschluß des Arbeitsvertrages, ohne weiteres möglich: "Solche Prozeßhinderungsverträge (pacta de non petendo) sind nach dem allgemeinen Grundsatz der sog. Vertragsfreiheit ... nicht ausgeschlossen."¹⁾ Auch hier im prozessualen Bereich hat also Abbe als erster das liberalistische "Faustrecht" des Unternehmers (s.o.) gebrochen.

Während das Gewerbegerichtsgesetz von 1890 noch keine Einschränkungen vorgesehen hatte, wurde infolge des auffälligen Mißbrauchs, insbesondere auch von Schiedsgerichten, 1901 mit dem neu aufgenommenen § 6 II GewGG die erste Beschränkung eingeführt: Zulässigkeit einer Schiedsgerichtsvereinbarung nur bei Garantie eines **n e u t r a l e n** Vorsitzenden. Noch weitergehende Schutzvorschriften beinhaltete § 6 des 1904 in Kraft getretenen Kaufmannsgerichtsgesetzes. Nach einer ständigen Weiterentwicklung zum Schutz des Arbeitnehmers ist heute in den §§ 4 i.V.m. 101 ArbGG ein Schiedsverfahren in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten nurmehr für wenige Ausnahmefälle zugelassen; "unzulässig

1) LAG Leipzig, Arbeitsrechtssammlung, Bd. 46, S. 121 ff (122).

ist auch jede Abrede, daß eine gerichtliche Austragung dieser Streitigkeiten ausgeschlossen ist."¹⁾

4) Die tatsächliche Wahrnehmung des Prozeßwegs durch die Arbeitnehmer des Zeisswerks

Die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes und ihr damit wachsendes Selbstbewußtsein befähigte die Zeissarbeiter, ihre Rechte und Ansprüche auch tatsächlich auf prozessualem Weg zu verfolgen bzw. Unklarheiten bezüglich Statutsbestimmungen klären zu lassen.

So kam es insbesondere in den ersten Jahren nach dem Tod Abbes zu zahlreichen Prozessen über die Anwendung und Auslegung von Statutsvorschriften.²⁾ Die wohl bedeutsamsten waren: die Klage gegen die unterbezahlte Frauenbeschäftigung, die wegen fehlender Parteifähigkeit des Arbeiterausschusses als unzulässig abgewiesen wurde (s.o.), und der ebenfalls erfolglose Prozeß um § 77 V mit der Klagestellung, die Privilegierung des § 79 bereits nach Ablauf einer halbjährigen Dienstzeit, statt erst nach 3 Jahren (s.o. bei Abgangsentschädigung) eintreten zu lassen; einen entscheidenden Erfolg konnten die Arbeitnehmer jedoch verbuchen, als vom Gericht entsprechend ihrem Antrag festgestellt wurde, daß die Gewinnbeteiligung als Lohnanteil auch dann ausgezahlt werden mußte, wenn ein Arbeitnehmer mit Ablauf des Jahres entlassen wurde.³⁾

Nicht nur, daß der Gegenstand dieser Prozesse wie auch die Möglichkeit, sie ohne Repressalien durchzuführen, anschaulich macht, in welchem Umfang sich Rechtsstellung und Lage der Belegschaft des Zeisswerks unterschieden von den in anderen Betrieben Beschäftigten; vielmehr wird eine

1) Nikisch, Arbeitsgerichtsgesetz, § 4, Rdn. 4.

2) Schomerus, Geschichte, S. 181.

3) Schomerus, a.a.O., S. 182.

sogar positive Haltung der Unternehmensleitung etwa dadurch bestätigt, daß "in geeigneten Fällen die Geschäftsleitung sich vorher bereit erklärte, wie auch der Prozeß ausfalle, die Kosten auf die Firma zu übernehmen"¹⁾. Insoweit liegt auf freiwilliger Basis eine Vorwegnahme der heutigen Rechtslage vor, wonach Kosten eines Prozesses zwischen Betriebsrat und Unternehmer zu den vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten für Betriebsratstätigkeit nach § 40 I BetrVG zählen.²⁾

Also war die Optische Werkstätte auch hinsichtlich der prozessualen Überprüfung und Durchsetzung der Rechte ihrer Arbeitnehmer der damaligen Zeit weit voraus.

1) Schomerus, a.a.O., S. 181.

2) Brecht, § 40, Rdn. 4.

G E S A M T W Ü R D I G U N G

Erst aufgrund der vorangegangenen eingehenden Untersuchung der Grundideen Abbes und ihrer Realisierung im Jenaer Zeisswerk im Vergleich zur damaligen historischen Situation wie auch zur heutigen Rechtslage läßt sich der Versuch wagen, eine Gesamtwürdigung des sozialpolitischen Wirkens Abbes vorzunehmen.

1) Der Vorwurf der Monopolstellung des Zeisswerks

Häufig wird erklärt, daß der ungeheure soziale Fortschritt, den Abbe in der Optischen Werkstätte durchsetzte, nur durch deren langjährige Monopolstellung auf dem Gebiet der Optik ermöglicht worden sei.¹⁾

Anzuerkennen ist insofern, daß es nur ein prosperierendes Unternehmen versuchen konnte, ein für die damalige Zeit einzigartiges "Experiment" durchzuführen.²⁾ Ansonsten tut dies der Allgemeingültigkeit Abbescher Forderungen und ihrer Durchsetzung in die Tat keinen Abbruch:

Schon völlig unabhängig von der Frage einer Monopolstellung sind die Regelungen, die die Persönlichkeit, die Mündigkeit und die Würde des Arbeiters (wieder-)herstellen. Bestimmungen wie Gleichbehandlung, Freiheit im außerbetrieblichen Bereich, Förderung der Wahrnehmung von staatsbürgerlichen Rechten hatten zur einzigen Voraussetzung die fortschrittliche liberale Einstellung Abbes entgegen der reaktionären Auffassung der Unternehmerpatriarchen, die die Feudalgerichtsbarkeit der Gutsherren und deren absolutistisches Regiment auf den Industriebetrieb übertrugen.

1) unter einer Unzahl von Autoren nur als Beispiel in:
Soziale Praxis, Anonyma, Sp. 660.

2) Czapski, S. 37

Weiterhin wies Abbe selbst zu Recht darauf hin, "daß zurzeit noch v i e l e Unternehmungen bestehen, welche ebenfalls in der Lage wären, das Gleiche oder Ähnliches durchzuführen, wenn die Beteiligten nur wollten oder dazu angehalten werden könnten"¹⁾; denn "woher käme auch sonst der regelmäßige Zuwachs an Millionären in den Industriebezirken ...?"²⁾ Daß auch im wirtschaftlichen Bereich dabei wiederum die Unternehmer e i n s t e l l u n g eine überragende Rolle spielte, zeigen die zum Teil ebenfalls immens kostspieligen Wohlfahrtseinrichtungen wie bei Krupp oder Stumm, die aber der "Barmherzigkeit" des Unternehmers anheimgegeben blieben.

Schließlich hat die fortschreitende Gesetzesentwicklung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts gezeigt, daß die von Abbe geforderten Aufwendungen für die Arbeitnehmerschaft im Grundsatz von (Groß)unternehmen finanziell ohne weiteres aufgebracht werden können, wie ja auch Abbe nicht so sehr die Privatinitiative in den Vordergrund stellte, sondern - damals vergeblich - vom Staat verlangte, in seiner Rechtsordnung entsprechende Garantien zu schaffen³⁾.

2) Abbe als Wegbereiter des modernen Arbeitsrechts

Abbe war kein "verblasener Ideologe"⁴⁾, sondern eine "kraftvolle harte Willenspersönlichkeit"⁵⁾; sein großes Verdienst liegt gerade darin, daß er seine sozialpolitischen Ideen, mit denen er dem Großteil seiner Zeitgenossen, insbesondere den übrigen Großunternehmern, um Jahrzehnte voraus war, Wirklichkeit werden ließ.⁶⁾

In seinen Statutsbestimmungen hat er nicht nur eine große Zahl von "bahnbrechenden Sozialrechten"⁷⁾ eingeführt und

1) SPS, S. 263.

2) SPS, a.a.O.

3) SPS, S. 37.

4) Heuss, S. 10.

5) Auerbach, Vermächtnis, S. 1303.

6) Volkswirtschaft, Anonyma, S. 122.

7) David, Carl Zeiss-Stiftung, S. 10.

damit einen wesentlichen Teil der Weimarer (Revolutions)-gesetzgebung und auch noch der späteren Zeit bis heute auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts vorweggenommen, sondern manche Einrichtungen haben, wie im einzelnen aufgezeigt wurde, durchaus noch z u k u n f t s w e i s e n - d e Bedeutung.

Erwähnt seien wegen ihrer besonderen Tragweite nochmals die Abgangsentschädigung und die Einrichtung von dem persönlichen Besitz des Unternehmers entzogenen Reservefonds als Basis zweier f u n d a m e n t a l e r Forderungen auf dem Weg zu voller sozialer Gerechtigkeit: die Anerkennung eines R e c h t s a u f d e n A r b e i t s - p l a t z und - damit eng verknüpft - die H e r a n - z i e h u n g vorangegangener hoher U n t e r n e h - m e r g e w i n n e zur E r h a l t u n g d e r A r - b e i t s p l ä t z e in Krisenzeiten.

Daß Abbe in einzelnen Bereichen (etwa hinsichtlich der Mitbestimmung, so des Arbeiterausschusses) den vollen Umfang seiner sonstigen revolutionären Fortschrittlichkeit nicht erreichte, vermag die Bedeutung seines Werks im ganzen nicht zu mindern.

Sein Statut (insbesondere Titel IV und V) galt bei fortschrittlich Gesinnten bereits in der damaligen Zeit "als Vorbild für ein in die Gesetzgebung einzufügendes Arbeitsrecht"¹⁾ und muß tatsächlich als erstes (wenn auch nur privates) "Arbeitsgesetzbuch" mit einer umfassenden Regelung des Arbeitsverhältnisses angesehen werden, ein Arbeitsgesetzbuch, das trotz des Programmsatzes der Weimarer Verfassung und auch Forderungen in der neuesten Zeit noch nicht verwirklicht worden ist. Ohne falsches Pathos hat man es, so Elster, "mit einem der gewaltigsten Werke neuer sozialreformerischer Arbeit"²⁾ zu tun.

1) Knopf, Abbe, S. 226; ebenso Vollert, S. 285.

2) Elster, Sozialpolitik, S. 497.

Einen interessanten Aspekt vermittelt endlich auch die Tatsache, daß Abbes soziales Wirken in eine der größten Blütezeiten der deutschen Industrie fiel: vom Gesetzgeber dagegen sind tiefgreifende Strukturumwandlungen im arbeits- und sozialrechtlichen Bereich regelmäßig nur in Verbindung mit politischen Umwälzungen über die Bühne gebracht worden, so insbesondere kurz nach dem 1. und 2. Weltkrieg, also in Zeiten, in denen weniger soziale Einsicht als der Druck durch äußere Zwangslagen der den Fortschritt bestimmende Faktor war.¹⁾ Typisch ist daher auch, daß gerade immer in den schweren Nachkriegszeiten das Vorbild der Zeiss'schen Stiftungsform besonders ins Blickfeld rückte (s.o.).

Demnach läßt sich durchaus mit Berechtigung Ernst Abbe als ein maßgebender *W e g b e r e i t e r* des modernen *A r b e i t s r e c h t s* bezeichnen. Durch seine Förderung des Arbeiters nach der wirtschaftlichen wie persönlich-staatsbürgerlichen Seite hin legte er den Grundstein zur Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses von einem Herrn-Knechtverhältnis in eine betriebliche Partnerschaft nach seiner Parole:

"Fortschrittliche Arbeiter und fortschrittliche Unternehmer gegen rückständige Arbeiter und rückständige Unternehmer"²⁾.

Zusammenarbeit zum Wohl der Gemeinschaft auch unter Hintanstellung eigennütziger Interessen, d.h. "ein Fazit ... ziehen können unter dem Gesichtspunkt des öffentlichen Interesses und des Gemeinwohls"³⁾, muß auch heute die Grundlage sein für Entscheidungen des Gesetzgebers wie der Sozialpartner.

1) Herder-Dorneich, S. 13.

2) SPS, S. 261.

3) SPS, S. 4/5.

Zu Recht erklärt daher Hohmann in einem Nachruf auf Abbe im Jahr 1906: "Wenn einmal ... einer die Geschichte der deutschen Sozialpolitik schreiben wird, dann darf er seinen Ausgang nicht nur von den sozialistischen Theoretikern unserer Zeit nehmen, sondern muß an den Anfang seiner Geschichte auch die erste Praxis auf dem Gebiet des deutschen Arbeiterschutzes stellen, die mit dem Namen Ernst Abbe verknüpft ist."¹⁾

3) Der Physiker Abbe - ein juristisches Genie?

Abbe hat "ein knappes Jahrzehnt an diesem juristischen Meisterwerk"^{2a)} gearbeitet, für das er den Ehrendoktor der Rechte erhielt^{2b)}.

Zum Schluß mag deshalb noch folgende Frage aufgeworfen werden: Wie vermochte ein Naturwissenschaftler wie Abbe eine derart geschlossene Leistung, die vollkommenste systematische Entwicklung von Unternehmens- und Arbeitsrecht, zu vollbringen, zumal die Bestimmungen bis in ihre Einzelheiten glänzend durchdacht und auch juristisch einwandfrei formuliert sind?

Aussagen über fremde Hilfe sind in dem herangezogenen, wohl nahezu ausgeschöpften und auf diese Frage hin überprüften Schrifttum nur sehr spärlich vorhanden:

Erklärt wird lediglich stets, daß die U m w a n d l u n g der Betriebe in die Rechtsform einer Stiftung "unter Teilnahme hervorragender Männer der Staatsverwaltung sowie der Rechts- und Staatswissenschaft"^{2c)} erfolgt ist, vgl. schon

1) Hohmann, S. 4.

2a) Linck, S. 16.

2b) Welt der Arbeit, Anonyma, S. 15.

2c) David, Carl Zeiss Mitteilungen, S. 207;
ebenso Rohr, Abbe, S. 150.

oben die "erlösende" Idee des Geheimrats Rothe mit dem Wort "Juristische Person". Ansonsten erwähnt Abbe selbst in seinem Begleitschreiben zum Statutsentwurf von 1896 an das Großherzoglich Sächsische Kultusministerium, daß er den Entwurf bereits seit einem Jahr vollständig ausgearbeitet, seinen Inhalt aber noch mit den übrigen Geschäftsleitungsmitgliedern und dem Stiftungskommissar Rothe eingehend durchberaten hätte¹⁾, - was im Grunde g e g e n eine umfassende Mitwirkung bei der eigentlichen S c h a f f u n g des Werkes spricht. Ergänzt wird dies auch dadurch, daß Abbe - fernab von seinem üblichen Wirkungskreis - zur Ausarbeitung des Statuts insbesondere seine Ferien in der Schweiz benutzte²⁾.

Einzig konkreter Hinweis ist die bereits zitierte Bemerkung in Auerbachs Biographie, daß sich Abbe wiederholt von dem bekannten Juristen S o h m beraten ließ, dessen exponierte sozialpolitische Stellung im Nationalsozialen Verein (s.o.) auch eine gewisse Mitwirkung in der Lösung arbeitsrechtlicher Probleme nahelegen könnte. Jedoch fehlt über Umfang und Intensität dieser Beratungen jegliche nähere Angabe. Wie umsichtig Abbe an die Verwirklichung seiner Ideen heranging, zeigt die Tatsache, daß er sich zunächst juristische Grundkenntnisse aneignete: "Ehe er die Statuten entwarf, nahm er erst einen juristischen Kursus und arbeitete alle in Frage kommenden Materien des Bürgerlichen Gesetzbuches sorgfältig durch"³⁾. Die Vorschriften der GewO wie auch die einzelnen arbeitsrechtlichen Probleme (Kündigungsschutz, Arbeitszeit etc.) waren ihm als Unternehmer hinreichend bekannt, zumal sie zum Teil auch Gegenstand heftiger Diskussionen waren (s.o.).

1) Schreiben abgedruckt in:
Schomerus, Werden, S. 217.

2) Schomerus, Werden, S. 216.

3) Rohr, Abbe, S 151.

Ob Aussicht besteht, zur Klärung der oben gestellten Frage noch weiteres Material aufzufinden, erscheint fraglich: Die auf die Carl Zeiss-Stiftung bezüglichen Akten des Thüringischen Staatsarchivs, auf die sich auch Schomerus in seinem Werk "Wesen und Werden der Carl Zeiss-Stiftung" stützt, sind im 2. Weltkrieg durch Brand vernichtet worden.¹⁾ Allenfalls käme daher noch eine Nachforschung in der DDR in Betracht, inwieweit ein Nachlaß Abbes besteht, der daraufhin durchgesehen werden könnte. Das gleiche würde eventuell auch für Sohm (Briefwechsel?) gelten.

Insgesamt wird man jedenfalls den Hauptanteil an dieser monumentalen Leistung stets dem überragenden Geist Abbes zuschreiben müssen. "Denn wenn ihn auch nahestehende Freunde beraten haben, so ist das ganze Statut dem Kerne nach sein eigenes Werk Und die Größe dieser Leistung liegt gleichermaßen in der Neuheit der Aufgabe wie in der Geschlossenheit der Lösung."²⁾

1) Schomerus, Werden, Vorwort zur 2. Auflage (1954).

2) Auerbach, Zeisswerk, S. 153.

A N L A G E

Statut der Carl Zeiss-Stiftung zu Jena.

[Nachstehend ist das Stiftungs-Statut in dem Wortlaut wiedergegeben, den es vermöge der gemäß § 117 vorgenommenen Neuredaktion kürzlich erhalten hat. In dieser Gestalt ist es unter dem 5. Dezember 1905 vom Großh. S. Staatsministerium Departement des Innern genehmigt und alsbald veröffentlicht worden und am 1. Januar 1906 in Kraft getreten.

Es dürfte jedoch manche Leser interessieren, auch den ursprünglichen, noch ganz von E. ABBE selbst herührenden bezw. angenommenen Text, ausgegeben im August 1896, kennen zu lernen und daraus zugleich Art und Umfang der Abänderungen und Ergänzungen zu ersehen.

Zu diesem Zwecke sind -- unter Fortlassung von wenigen ganz unbedeutenden und rein redaktionellen Abänderungen -- in dem nachfolgenden Abdruck

a) alle in dem *ursprünglichen Text vom August 1896 nicht enthaltenen* Worte bezw. Sätze *kursiv* gedruckt, mögen sie *neu hinzugefügt* oder *an die Stelle* von anderen getreten sein,

b) diejenigen Worte bezw. Sätze des alten Statuts, welche in der neuen Ausgabe weggefallen oder durch andere ersetzt sind, an den zugehörigen Stellen in Anmerkungen wiedergegeben.

Die Marginalien sind Zusatz des Herausgebers.

. . .

. . .

Titel V.

Rechtsverhältnis der Angestellten und Arbeiter in den
Stiftungsbetrieben.

Persönliche Rechte.

§ 56.

Neutralität bei Anstellung und Beförderung der Angestellten und Arbeiter.

Bei Anstellung der Beamten der Stiftung und der Stiftungsbetriebe, der Geschäftsgehilfen und Arbeiter muß jederzeit ohne Ansehen der Abstammung, des Bekenntnisses und der Parteilichkeit verfahren werden.

Die Fortsetzung der eingegangenen Anstellungs- und Arbeitsverträge, sowie die Beförderung der Angestellten und Arbeiter in Hinsicht auf Funktion und Entlohnung darf nur von ihren Fähigkeiten und Leistungen, der Pflichtmäßigkeit ihres dienstlichen Verhaltens und von Rücksichten auf andere wesentliche Interessen des Betriebs abhängig gemacht werden, vom außerdienstlichen Verhalten aber nur insoweit, als dasselbe die Erfüllung ihrer Dienstpflichten oder ihr persönliches Ansehen in Rücksicht auf bürgerliche Ehre und gute Sitte berührt.

§ 57.

Zulässiger Inhaltsbereich der Dienstverträge.

Das in den Stiftungsbetrieben durch den Dienstvertrag begründete Pflichtverhältnis der Beamten, Geschäftsgehilfen und Arbeiter zur Stiftung, zu ihrer Firma und zu allen Vorgesetzten erstreckt sich lediglich auf die vertragsmäßige Arbeitsleistung und die sonstigen Dienstgeschäfte, und zwar in Hinsicht auf folgende Punkte:

Art und Maß der Arbeitsleistung und der sonstigen Obliegenheiten;

Leitung und Beaufsichtigung der dienstlichen Tätigkeit durch die dazu bestellten Organe;

Obhut über Eigentum der Firma und Eigentum Fremder, welches einzelnen oder mehreren vermöge ihrer dienstlichen Tätigkeit anvertraut oder zugänglich ist, und Wahrung sonstiger ihnen darin anvertrauter Interessen der Firma und Fremder;

Wahrung von Sicherheit und Ordnung in Betrieb und Verwaltung;

Verkehr der einzelnen mit Vorgesetzten, Mitarbeitern und Untergebenen innerhalb des Dienstes;

Schutz von Eigentum und sonstigen Interessen der Betriebsangehörigen, insoweit solches Eigentum den Angestellten und Arbeitern vermöge des Dienstverhältnisses zugänglich ist, oder solche Interessen ihnen darin anvertraut sind;

Wahrung solcher Rücksichten, welche den in Vertrag Stehenden aus Treu und Glauben gegenseitig, also je in gleicher Art auch der Firma und ihren Vertretern dem einzelnen Angestellten und Arbeiter gegenüber obliegen.

Verpflichtungen, welche in keinem von diesen Punkten auf die dienstliche Tätigkeit Bezug haben, können niemand auferlegt werden. Handlungen und Unterlassungen, welche in keinem von diesen Punkten die dienstliche Tätigkeit berühren, begründen unbeschadet ihrer sonstigen Beurteilung keine Verletzung des Dienstvertrags oder vertragsmäßiger Pflichten.

Anordnungen, welche behufs Beaufsichtigung der in Lehrvertrag stehenden Lehrlinge und der unter 18 Jahre alten Betriebsangehörigen getroffen werden, fallen nicht unter die Beschränkungen dieses Paragraphen.

§ 58.

Gewährleistung persönlicher Freiheit außerhalb des Dienstes.

In der freien Ausübung *der allgemeinen*¹⁾ persönlichen und staatsbürgerlichen Rechte außerhalb des Dienstes darf, abgesehen von der Beaufsichtigung von Lehrlingen und unter 18 Jahre alten Personen, niemand unmittelbar oder mittelbar behindert werden.

In der Vertretung ihrer Interessen, einzeln oder gemeinsam, innerhalb der Grenzen des gesetzlich Erlaubten und²⁾ der im Anstellungs- oder Arbeitsvertrag übernommenen Pflichten, dürfen die Angehörigen der Betriebe in keiner Art beschränkt werden.

§ 59.

Anstellung auf Lebenszeit.

Der Anstellungsvertrag der auf Lebenszeit angestellten Beamten darf Dienstentlassung nur vorsehen wegen grober Pflicht-

1) aller

2) ohne Verletzung

verletzung, wegen fortgesetzter Vernachlässigung der Obliegenheiten und wegen solcher Anstände im außerdienstlichen Verhalten, welche bürgerliches Ansehen oder persönliches Vertrauen aufheben, Pensionierung nur wegen solcher Tatsachen, welche auch dem Angestellten vertragsmäßigen Anspruch auf Pensionierung geben.

Außerdienststellung dieser Beamten ohne vertragsmäßig begründete Dienstentlassung oder Pensionierung ist unzulässig.

§ 60.

Konkurrenzklaus.

Vertragsmäßige Beschränkungen hinsichtlich der Tätigkeit nach etwaigem Austritt aus dem Dienst der Stiftungsbetriebe dürfen nur den gemäß § 59 auf Lebenszeit angestellten Beamten auferlegt werden.

§ 61.

Arbeitszeit der Lohnarbeiter

Der Arbeitsvertrag darf die im gewöhnlichen Lohnverhältnis stehenden Angehörigen der Stiftungsbetriebe nur zu einer bestimmten täglichen Arbeitszeit verpflichten, die in den Arbeiten des laufenden Betriebs nicht länger als neun Stunden sein soll.

Überarbeit

Zur Leistung von Überstunden oder Feiertagsarbeit im Betrieb darf, außer für den Fall einer stattgehabten Betriebsstörung, niemand verpflichtet oder angehalten werden.

Vereinbarungen wegen zeitweiliger Leistung von Überarbeit im ungestörten Betrieb dürfen nicht für länger als vier Arbeitswochen verbindlich gemacht werden.

§ 62.

Urlaub

Alle über 18 Jahre alte, nicht in vertragsmäßigem Lehrverhältnis stehende Angehörige der Stiftungsbetriebe haben Anspruch auf Urlaub für zwölf Arbeitstage jährlich, wegen dessen Benutzung sie auf Vereinbarung mit der Geschäftsleitung des Betriebes oder deren Beauftragten angewiesen sind.

Ordnungsmäßig beantragter Urlaub auf nicht mehr als drei Arbeitstage, im einzelnen Fall und innerhalb eines Monats, darf nur wegen erweislichen besonderen Nachteils für die Firma oder für andere Betriebsangehörige verweigert werden.

Allgemeine Beschränkung alles Urlaubsanspruchs auf einzelne Zeitabschnitte im Jahre ist nur hinsichtlich solcher zulässig, die mit kontinuierlichem Feuer arbeiten, oder sonst an Arbeiten beteiligt sind, deren Unterbrechung regelmäßig mit besonderem Nachteil verbunden ist.

Angehörigen der Betriebe, Arbeitern wie Beamten, welche zu ehrenamtlicher Tätigkeit im Reichs-, Staats- oder Gemeindedienst berufen werden, muß der zu ordnungsmäßiger Ausübung dieser Tätigkeit nötige Urlaub, auf ihren Antrag stets gewährt werden.

§ 63.

Verwaltung der Krankenkasse.

Die Krankenkasse der Stiftungsbetriebe soll auch in Zukunft der Selbstverwaltung der Versicherten in der Art unterstellt bleiben, daß, abgesehen von der gesetzlich gebotenen Mitwirkung der Vertreter des Betriebsunternehmers, die Geschäftsleitungen der Stiftungsbetriebe nicht mitbeschließend, sondern nur beratend und die Statutenmäßigkeit des Verfahrens beaufsichtigend, Einfluß auf ihre Verwaltung ausüben.

§ 64.

Arbeitervertretungen.

Arbeitervertretungen in den Stiftungsbetrieben, welchen Befugnisse zustehen sollen gegenüber der Gesamtheit einer Arbeiterschaft oder einem nicht nur auf Lehrlinge und unter 18 Jahre alte Personen beschränkten Kreis derselben oder gegenüber der Geschäftsleitung des Betriebes, müssen gänzlich aus direkter geheimer Wahl seitens der sämtlichen über 18 Jahre alten Betriebsangehörigen hervorgehen, von Jahr zu Jahr gänzlicher Erneuerung unterliegen und aus nicht weniger als zwölf Mitgliedern bestehen; die Wählbarkeit zu ihnen muß aber beschränkt sein auf volljährige, seit mindestens einem Jahr im Betrieb tätige, im gewöhnlichen Lohnverhältnis stehende Arbeiter und darf weiteren Beschränkungen nicht unterworfen sein.

Sie sind befugt, auch ohne Einberufung durch die Geschäftsleitung ihres Betriebes zusammenzutreten und haben das Recht, in allen Angelegenheiten ihres Betriebes auf ihren Antrag von dieser Geschäftsleitung gehört zu werden.

§ 65

St. 11

Gegen alle Strafen, welche von der Geschäftsleitung eines Betriebs oder deren Vertretern auf Grund der Betriebsordnung oder auf Grund sonstiger Satzungen ausgesprochen werden können, muß Berufung auf richterliche oder schiedsrichterliche Entscheidung oder Berufung an eine den Vorschriften des § 64 entsprechende Arbeitervertretung zugelassen bleiben.

Wirtschaftliche Anrechte im Dienstverhältnis.

§ 66.

Gewährleistung eines festen Zeitlohn.

Alle Arbeiter und Geschäftsgehilfen in den Stiftungsbetrieben müssen gegen einen mit jedem zum voraus vereinbarten festen Zeitlohn, pro Woche oder pro Monat, eingestellt werden.

Dieser ist auch für die in die Arbeitswoche fallenden gesetzlichen Feiertage fortzugewähren, im übrigen aber nur nach Verhältnis der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, soweit Verkürzung dieser nach dem eigenen Willen des Betreffenden oder durch Behinderung auf seiner Seite oder infolge von gleichzeitiger Abwesenheit der Mehrheit in einer Betriebsabteilung stattgefunden hat, und nicht § 70 zur Anwendung kommt.

§ 67.

Verbot bezw. Einschränkungen der Herabsetzung des Zeitlohn.

Der feste Lohn oder Gehalt, der in einem Stiftungsbetrieb einem Arbeiter, Geschäftsgehilfen oder Beamten einmal ohne ausdrücklichen Vorbehalt gewährt, oder ungeachtet solchen Vorbehalts für länger als ein Jahr einmal fortgewährt worden ist, darf auch bei zeitweiliger oder dauernder Verkürzung der täglichen Arbeitszeit nicht wieder herabgesetzt werden, sofern nicht der Betreffende zu ordnungsmäßiger Fortsetzung seiner früheren Tätigkeit unfähig wird und deshalb, oder sonst aus Gründen, die in seiner Person liegen, zu einer andern Arbeitsstellung im Betrieb übergeht.

§ 68.

Zuschläge bei Überarbeit.

Für vereinbarungsmäßig geleistete Über- oder Feiertagsarbeit muß, soweit solche nicht zum Ersatz für Arbeitsausfall durch Be-

triebsunterbrechungen dient, den im gewöhnlichen Lohnverhältnis stehenden Personen neben dem entsprechenden Zeit- oder Stücklohn stets eine im Arbeitsvertrag zum voraus festgesetzte besondere Vergütung von nicht weniger als 25 Prozent des festen Zeitlohnes gewährt werden.

§ 69.

Lohngarantie bei Akkordarbeit.

Bei aller Akkord- oder Stückarbeit ist der dem Arbeiter zukommende feste Zeitlohn nach Verhältnis der aufgewandten Arbeitszeit als Mindestverdienst zu gewährleisten.

§ 70.

Bezahlter Urlaub.

Arbeiter und Geschäftsgehilfen, welche über 21 Jahre alt und seit mindestens einem Jahr im Dienst von Stiftungsbetrieben gewesen sind, ist für jährlich sechs Arbeitstage vereinbarungsgemäß nach § 62 Abs. 1 erteilten Urlaubs der feste Zeitlohn fortzugewähren.

Betriebsangehörigen, welche Urlaub auf Grund des § 62 Abs. 4 genommen haben, ist der feste Zeitlohn oder Gehalt für die ganze Dauer des erforderlichen Urlaubs fortzugewähren, soweit ihnen nicht entsprechende Entschädigung für Zeitaufwand aus öffentlichen Mitteln zusteht.

§ 71.

Mindestsätze der Krankenkasse.

Die Krankenkasse der Stiftungsbetriebe darf auch in Zukunft den Versicherten nicht weniger bieten, als

volle Kassenleistung für ein halbes Jahr;

drei Viertel des versicherungsfähigen Lohnes als Krankengeld;

Mitversicherung der nächsten Familienmitglieder;

freie Wahl des Arztes unter den approbierten Ärzten des Wohnortes;

Beitragsleistung der Betriebsinhaber gleich dem Gesamtbetrag aller Versicherten im Jahr.

Ausdehnung der Kassenleistungen auf ein ganzes Jahr hat einzutreten, wenn die Generalversammlung der Krankenkasse solche beantragt.

Pensionsrecht

§ 72.

Pensionsanspruch

Beamte, Geschäftsgehilfen und Arbeiter, welche vor Vollendung ihres 40. Lebensjahres in den Dienst eines Stiftungsbetriebes eingetreten sind, haben nach fünfjähriger Dienstzeit klagbaren Anspruch auf Pension gegen ihre Firma, sowohl für sich selbst, falls sie während des Dienstverhältnisses durch Alter oder dauernde Krankheit oder sonst ohne eigenes grobes Verschulden zur Fortsetzung ihrer Tätigkeit unfähig werden, wie auch für den Fall ihres Todes zugunsten ihrer Hinterbliebenen.

Für die Regelung dieser Ansprüche bleibt hinsichtlich aller nicht in besonderen Verträgen stehenden Betriebsangehörigen das „Gemeinsame Pensions-Statut“ der Firmen Carl Zeiss und Schott & Gen. vom 1. September 1897¹⁾ in seinen Hauptbestimmungen:

Beginn der pensionsfähigen Dienstzeit mit Vollendung des 18.²⁾ Lebensjahres;

Maximalbeträge des pensionsfähigen Monats-Lohnes oder -Gehaltes nach 5-, 10- und 15jähriger Dienstzeit
100³⁾ Mk., 120³⁾ Mk., 140³⁾ Mk. für Arbeiter,
120⁴⁾ Mk., 160⁴⁾ Mk., 200⁴⁾ Mk. für Werkmeister, Kontoristen und sonstige Geschäftsgehilfen;

Invalidenpension zwischen dem 5. und dem 15. Dienstjahre 50 Proz. des jeweils pensionsfähigen Lohnes oder Gehaltes, von da ab um je 1 Proz. jährlich steigend bis zum 40. Dienstjahre;

Witwenpension 4 Zehntel, Waisenpension 2 Zehntel, zusammen bis zu 8 Zehntel, der Invalidenpension;

Invalidenpension ohne Invalidität als Ruhegehalt nach Vollendung des 65. Lebensjahres und zugleich mindestens 30jähriger Dienstzeit;

solange maßgebend, als die Stiftung nicht weitergehende Leistungen übernommen hat.

1) 3. Dezember 1888.

2) 19.

3) 80 Mk., 100 Mk., 120 Mk.

4) 100 Mk., 130 Mk., 160 Mk.

§ 73

Ist durch die Neuauflage von § 72 erledigt

§ 74

Pensionsbeiträge.

2) Diejenigen aktiven Geschäftsangehörigen, welche jeweils für den Todesfall Pensionsanspruch zugunsten von Familienangehörigen haben, können durch das Pensionsstatut und entsprechende Bestimmungen der Arbeits- und Anstellungsverträge zu Beiträgen für die Hinterbliebenenpension herangezogen werden. Die aufzu-erlegenden Beiträge können nach Klassen, mit Rücksicht auf Alter und Familienstand, abgestuft werden, dürfen aber für keine Klasse höher bemessen werden, wie auf die Hälfte der versicherungster-
nischen Prämie für das durchschnittliche Risiko, welches bei jeder Klasse durch die Zusicherung von Reliktenpension der Firma er-
wächst, und dürfen für keinen einzelnen mehr als drei Prozent seines festen Lohnes oder Gehaltes betragen.

Wegen der Pensionen, welche den Geschäftsangehörigen selbst für den Invaliditätsfall oder als Ruhegehalt zukommen, dürfen auch in Zukunft Beiträge nicht erhoben werden.

1) § 73. Spätestens nachdem der Reservefonds der Stiftung die in § 45 bezeichnete Höhe erreicht hat, hat Erweiterung der Pensions-
leistungen mindestens in dem Umfang einzutreten, daß

der Beginn der pensionsfähigen Dienstzeit vom vollendeten 18. Lebensjahr gerechnet wird;

bei Unterbrechung des Dienstverhältnisses und nachherigem Wiedereintritt vor Ablauf von drei Jahren die frühere Dienstzeit, auch wenn die Unterbrechung nicht nur Suspension gemäß § 82 begründet, für die pensionsfähige Dienstzeit in Anrechnung kommt;

die Maximalsätze der jeweils pensionsfähigen Monats-Löhne oder -Gehälter für die Arbeiter auf 100 Mk., 120 Mk., 140 Mk., für die Angestellten auf 120 Mk., 160 Mk., 200 Mk. erhöht werden;

anderweitiger Arbeitsverdienst der Pensionsempfänger nicht mehr zum Teil auf die Pension anzurechnen ist;

der in § 7 Abs. 1 des „Gemeinsamen Pensions-Statuts“ aus-
gesprochene, auf den Fall von Masseninglück und dergl. bezügliche Vorbehalt gänzlich außer Kraft gesetzt wird.

2) Andererseits können bei oder nach vorgedachter Erweiterung der Pensionsleistungen

§ 75

Gewähr gegen Verlust der Pension oder Verkürzung der Pensions-Anwartschaft

Gegenüber solchen Geschäftsangehörigen, welche für den Fall ihrer Invalidität Pensionsanspruch gegen ihre Firma erlangt haben, darf, nachdem ihre Arbeitsfähigkeit durch Krankheit, oder sonst ohne grobes Verschulden ihrerseits, erheblich herabgesetzt ist, ein seitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses, sofern nicht die in § 70 dieses Statuts bezeichneten Voraussetzungen verschuldeter Entlassung vorliegen, nur unter dauernder Gewährung der statutenmäßigen Pension erfolgen.

Die Pensionierung muß einem solchen gewährt werden, sobald ihm im Betrieb keine seiner bisherigen Arbeitsstellung angemessene Tätigkeit mehr geboten werden kann mit höherem Zeitlohn, als die jeweils erlangte Pensionsanwartschaft als Pension ihm zusichert.

Wenn ein Arbeiter oder Geschäftsgehilfe aus Gründen, die in seiner Person liegen, zu einer Arbeitsstellung im Betrieb übergeht, die mit geringerem Lohn als seine bisherige verbunden ist, so behält er für den Fall späterer Pensionierung Anspruch auf diejenige Pension als Mindestleistung, welche ihm zugestanden hätte, wenn seine Pensionierung zur Zeit des Wechsels der Arbeitsstellung erfolgt wäre.

Auflösung des Dienstverhältnisses.

§ 76.

Kundigungsfristen

Die beiderseitige Kündigungsfrist darf in den Stiftungsbetrieben für Arbeiter nicht auf weniger als zwei Wochen, für Geschäftsgehilfen nicht auf weniger als sechs Wochen festgesetzt werden.

§ 77.

Abgangsentschädigung, Voraussetzungen und Inhalt des Anspruchs

Die in kündbaren Verträgen stehenden Beamten, Geschäftsgehilfen und Arbeiter der Stiftungsbetriebe haben nach im ganzen dreijähriger seit Vollendung des 18. Lebensjahres im Dienst der Stiftung verbrachter Dienstzeit klagbaren Anspruch gegen ihre Firma auf Gewährung einer Entschädigung für Verlust ihrer Stellung, wenn Auflösung des Dienstverhältnisses seitens der Firma

erfolgt, ohne daß sie zur Fortsetzung der vertragsmäßigen Tätigkeit unfähig geworden sind oder ihrerseits schulbare Veranlassung zur Vertragsauflösung gemäß § 79 dieses Statuts gegeben haben.

Diese Entschädigung besteht in der Fortgewähr des von ihnen zuletzt bezogenen festen Zeitlohns oder Gehalts, für die Dauer des dem Austritt folgenden halben Jahres¹⁾.

Für solche Geschäftsangehörige, die nach dem Pensionsstatut Pensionsanwartschaft erlangt haben, soll die Entschädigung nicht weniger betragen, als der Gesamtbetrag der im Invaliditätsfall zu beanspruchenden Pension für einen Zeitraum gleich dem vierten Teil der abgelaufenen, nach den Bestimmungen des Pensionsstatuts anrechnungsfähigen Dienstzeit; der die Bezüge nach Abs. 2 übersteigende Betrag ist alsbald fällig.

Wer außer Lehrvertrag, als Arbeiterlehrling, vor vollendetem 16. Lebensjahr bei einem Stiftungsbetrieb eingetreten ist, hat auf die zuerst bezeichnete Entschädigung schon dann Anspruch, wenn er ohne sein Verschulden nach vollendetem 18. Lebensjahr entlassen wird.

Eine Abgangsentschädigung wird schon nach sechsmonatiger Dienstzeit gewährt, wenn die Entlassung nicht aus Gründen erfolgt, die in der Person des Entlassenen liegen, sondern durch Einschränkung des Betriebes, Einführung von Fabrikationsverbesserungen oder ähnliche betriebstechnische Maßnahmen verursacht wird. Die Abgangsentschädigung besteht in diesen Fällen in der Fortgewähr des zuletzt bezogenen festen Zeitlohnes oder Gehaltes während des sechsten Teiles der Zeit, die der Entlassene im Dienst der Firma zugebracht hat, jedoch höchstens bis zur Dauer eines halben Jahres.

Wer die Abgangsentschädigung einmal empfangen hat, gewinnt im Fall seines Wiedereintritts in einen Stiftungsbetrieb neuen Anspruch bei nochmaliger Entlassung erst nach Ablauf von drei neuen Dienstjahren, und bis nach Ablauf des funften neuen Dienstjahres nur für denjenigen Betrag, um welchen der neue Anspruch die frühere Leistung überschreitet.

1) hat in jedem Fall nicht weniger zu betragen als die Summe des festen Zeitlohnes oder Gehaltes, auf welche der Betroffene bei Fortdauer seines Dienstverhältnisses für das nächste halbe Jahr nach seinem Austritt Anspruch gehabt hätte.

§ 781.

Die laufenden Lohn- und Gehaltsbeträge (§ 77 Abs. 2) sind an den üblichen Zahltagen im Kassenzimmer zu erheben; die Firma ist jedoch berechtigt, die Zahlung der gesamten Beträge auf einmal zu bewirken.

Übertragbarkeit des Anspruchs auf Abgangsentschädigung

Der Anspruch auf Abgangsentschädigung ist nur an solche Familienangehörige vererblich, deren wesentlicher Ernährer der Berechtigte zur Zeit seines Todes war. Eine Abtretung und Verpfändung ist auch, insoweit die Bestimmungen des Lohnbeschlagnahmengesetzes und der C.P.O. nicht entgegenstehen, nur mit Genehmigung der Firma statthaft.

Ist der Anspruch von der Firma bestritten, so kann nur auf Gewährung der Entschädigung oder Zurücknahme der Dienstentlassung geklagt werden. Wählt die Firma die letztere, so hat sie für die Zeit von der Entlassung bis zur tatsächlichen Wiedereinstellung das Gehalt oder Lohn fortzugewähren.

Erlöschen des Anspruchs auf Abgangsentschädigung.

Der Anspruch erlischt, falls er nicht binnen 2 Wochen nach dem Ausscheiden geltend gemacht und erforderlichen Falles binnen weiteren 4 Wochen eingeklagt wird.

§ 79.

Verlust des Anspruchs auf Abgangsentschädigung bei Verschulden

Der Anspruch auf die in § 77 festgesetzte Abgangsentschädigung ist wegen schuldbarer Veranlassung nur dann hinfällig, wenn die Auflösung des Dienstverhältnisses seitens der Firma durch Kündigung oder sofortige Entlassung begründeterweise erfolgt

wegen erheblicher Vertragsverletzung, nämlich

wegen grober Pflichtverletzung in Bezug auf einen von den in § 57 benannten Punkten ... wobei jede dolose Handlung oder Unterlassung, sofern sie gegen eine Vertragspflicht geht, als grobe Pflichtverletzung gilt;

1) § 78. Die nach § 77 normierte Abgangsentschädigung kann solchen, die zur Zeit ihrer Entlassung noch nicht das 21. Lebensjahr vollendet haben, durch Fortzahlen ihres Wochen- oder Monatslohnes auf die Dauer eines halben Jahres gewährt werden. Allen anderen muß auf ihr Verlangen der Gesamtbetrag bei der Entlassung ausbezahlt werden.

- wegen fortgesetzter Vertragswidrigkeit — wobei der Charakter des Fortgesetzten jedenfalls als festgestellt zu gelten hat, bei wiederholter Verfehlung, wenn wegen gleichartiger Verfehlung *innerhalb eines Jahres* ausdrückliche Verwarnung derselben Person seitens eines Mitgliedes der Geschäftsleitung unter Androhung der Entlassung vorhergegangen ist;
- wegen Tatsachen, welche ohne Vertragsverletzung einzuschließen wichtige Gründe für Nichtfortsetzung des Vertrages ergeben, nämlich wegen solcher Tatsachen, welche das Vertrauen auf zuverlässige Erfüllung der Dienstobliegenheiten oder auf ehrliche Wahrung anvertrauter Interessen der Firma in Frage stellen müssen — vorbehaltlich aller in § 58 gewährleisteten Rechte;
- wegen Trunksucht oder wegen sonstiger fortgesetzter Ausschweifungen, welche geeignet sind, Gesundheitsschädigung oder vorzeitige Invalidität herbeizuführen;
- wegen grober Ehrverletzung, tätlicher Beleidigung oder böswilliger Schädigung gegen Vorgesetzte, gegen Untergebene oder gegen solche Mitarbeiter, mit welchen der Täter vermöge seiner Arbeitsstellung dienstlich zu verkehren hat;
- wegen solcher Handlungen, welche die bürgerliche Ehre verletzen, oder wegen einer Lebensführung, die den guten Sitten zuwiderläuft.

Ob die Vertragsauflösung nur nach vorheriger Kündigung oder durch sofortige Entlassung erfolgen kann, richtet sich nach dem bürgerlichen Recht, ohne Rücksicht darauf, ob im Fall der Vertragsauflösung der Rechtsnachteil des § 79 eintritt oder nicht.

§ 80.

Ausschluß des Anspruchs auf Abgangsentschädigung bei Arbeitsunfähigkeit

Ein Anspruch auf Abgangsentschädigung nach § 77 besteht nicht, wenn der Arbeiter oder Angestellte zur Fortsetzung der vertragsmäßigen Tätigkeit unfähig oder durch andere Ursachen an der Fortsetzung seinerseits gehindert wird. Die in solchen Fällen verbleibenden Ansprüche richten sich lediglich nach den Bestimmungen der §§ 67 und 72–75 dieses Statuts, bzw. des auf Grund der letzteren in Geltung stehenden Pensionsstatuts, und hinsichtlich der vorübergehenden Behinderungen nach den Vorschriften des § 82.

§ 81

Desgleichen bei Pensionierung

Aufkündigung des Arbeits- oder Anstellungsvertrags seitens der Firma unter dauernder Entbindung von weiteren Dienstpflichten und dauernder Gewährung der statutenmäßigen Pension ist hinsichtlich der in kündbarem Vertrag stehenden Personen jederzeit zulässig und begründet keinen Entschädigungsanspruch aus § 77 dieses Statuts.

§ 82.

Suspension des Dienstvertrages

Vorübergehende Behinderung in der Erfüllung des Dienstvertrages begründet hinsichtlich aller derjenigen Betriebsangehörigen, welche nach § 77 Anspruch auf Abgangsentschädigung für den Fall unverschuldeter Entlassung gewonnen haben, nicht Aufhebung, sondern nur Suspension des Dienstvertrages für die Dauer der Behinderung, wenn diese veranlaßt ist

durch Rücksichten auf wichtige Interessen des Betriebsangehörigen oder seiner Familie, wofür die Dienstunterbrechung nach Vereinbarung mit der Geschäftsleitung erfolgt und nicht länger als ein Jahr dauert;

durch Einberufung zum Heeresdienst in gesetzlich gebotener Dauer im Frieden oder im Krieg;

durch Untersuchungs- oder Strafaft, welche die Dauer von sechs Monaten nicht überschreitet und im letzteren Fall nicht wegen des zugrunde liegenden Delikts Aufhebung des Vertrags nach § 79 rechtfertigt.

Die Suspension bedingt in allen diesen Fällen, daß der Betriebsangehörige für die Dauer derselben als nicht im Dienst der Firma stehend anzusehen ist, soweit nicht hinsichtlich der Anrechnung des Heeresdienstes auf die pensionsfähige Dienstzeit das Pensionsstatut besondere Bestimmungen trifft. Er behält jedoch das Recht, sofort nach Aufhören seiner Behinderung in das frühere Dienstverhältnis und alle aus demselben ihm vorher erwachsenen Anrechte wieder eintreten zu können, wenn in der Zwischenzeit er nicht unfähig zu ordnungsmäßiger Fortsetzung der früheren Tätigkeit geworden ist und nicht Tatsachen eingetreten sind, welche Vertragsauflösung nach § 79 rechtfertigen.

§ 83.

Urlaub

Urlaub, welcher auf Grund des § 62 dieses Statuts oder auf Grund der Anstellungsverträge erteilt ist, sowie auch sonstiger Urlaub, der nach Vereinbarung mit der Geschäftsleitung für nicht länger als drei Monate oder für noch längere Zeit aus Gesundheitsrücksichten genommen wird, begründet, auch wenn dabei der Anspruch auf Lohn oder Gehalt zeitweise aufhört, keine Suspension des Dienstvertrages. Der Beurlaubte gilt für die ganze Zeit der Dienstunterbrechung in jeder Hinsicht als im Dienst der Firma verblieben.

Das Gleiche hat Geltung bei Dienstunterbrechung durch Krankheit für die Dauer der statutenmäßigen Krankenverpflegung der Betriebskrankenkasse, auch hinsichtlich solcher, welche dieser nicht angehören.

§ 84.

Eigenmächtiges Fortbleiben von der Arbeit

Eigenmächtiges Fortbleiben von der Arbeit oder den Dienstgeschäften kann ohne Rücksicht darauf, ob es Vertragsauflösung seitens der Firma gemäß § 79 rechtfertigt, als tatsächliche Aufhebung des Dienstvertrages seitens des Arbeiters oder Angestellten dann angesehen werden, wenn die Dienstunterbrechung drei Arbeitstage überschreitet.

§ 85.

Aufhebung des Dienstvertrages bei Betriebsstörungen.

Wenn die Fortsetzung eines Stiftungsbetriebes im ganzen oder in einzelnen Abteilungen unabhängig vom Willen der Firma, durch Betriebsstörung oder andere Ereignisse, für längere oder kürzere Zeit verhindert wird, so begründet dieses Aufhebung des Dienstvertrages wegen höherer Gewalt nur gegenüber denjenigen Betriebsangehörigen, welche alsdann nicht in rechtsverbindlicher Form sich verpflichten wollen:

für die ganze Dauer der Betriebsunterbrechung gegen Fortgewährung ihres bisherigen festen Zeitlohnes oder Gehaltes ihren Wohnsitz am Ort der Betriebsstätte oder in dessen Umgebung zu behalten;

der Geschäftsleitung ihrer Firma jederzeit für Hilfsleistung zur Beseitigung der Störung und Wiederaufnahme der Arbeit zur Verfügung zu bleiben;

nach Wiederaufnahme des gestörten Betriebes die Hälfte des in der Zwischenzeit empfangenen, nicht durch entsprechende Arbeitsleistung abverdienten Lohnes als empfangenen Vorschuß durch Überstunden wieder abzutragen, soweit solches durch Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit um wöchentlich höchstens neun Stunden während der Dauer eines Jahres angängig ist, wenn innerhalb dieses Zeitraumes der auf die Überstunden im Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit entfallende Zeit- und Stücklohn von der Firma zurückbehalten wird;

bei Nichterfüllung dieser Verpflichtungen den gesamten ohne entsprechende Arbeitsleistung empfangenen Lohn zurückzuerstatten

Schlußbestimmungen.

§ 86

Anrechnung öffentlich-rechtlicher Bezüge

Sofern durch die jetzige oder eine zukünftige Gesetzgebung Angehörigen der Stiftungsbetriebe öffentlich-rechtlicher Anspruch auf Leistungen eingeräumt ist, welche der Art nach den in §§ 72, 77 den Stiftungsbetrieben auferlegten Leistungen entsprechen, können die ersteren bei den letzteren insoweit in Anrechnung gebracht werden, als jene nicht anteilsweise auf eigenen Aufwendungen der Betriebsangehörigen beruhen, in ihrem vollen Betrag aber stets dann, wenn die Stiftungsfirmen etwaige gesetzlich ihren Angehörigen obliegende Aufwendungen ihrerseits übernommen haben.

§ 87.

Rechte der Angestellten auswärtiger Niederlassungen

Die in den §§ 56 bis 65 dieses Statuts enthaltenen Vorschriften haben jederzeit auch für die außerhalb Jena im Dienst von Stiftungsunternehmen tätigen Personen Geltung.

Die Bestimmungen der §§ 66 bis 85 brauchen hinsichtlich dieser Personen, soweit solche nicht schon vorher einem älteren Stiftungsbetrieb angehört haben, nicht früher in Wirksamkeit gesetzt zu werden, als mit Ablauf des fünften Jahres nach Einrichtung oder Übernahme der betreffenden Zweigniederlassung, Geschäftsstelle oder selbständigen Betriebsunternehmung durch die Stiftung.

§§ 88¹⁾ u. 89²⁾
sind weggefallen.

§ 90.

Verbot abweichender Vereinbarungen.

Die Anstellungsverträge der Beamten und Geschäftsgehilfen, der allgemeine Arbeitsvertrag und die Betriebsordnungen der

1) § 88. Die durch die §§ 67, 70 bis 73, 77 und 85 dieses Statuts den Stiftungsunternehmungen auferlegten Verpflichtungen in bezug auf Gewährleistung des festen Arbeitsinkommens, Krankenkassenleistungen, Pensionszusicherung, Abgangsschädigung und Aufrechterhaltung der Arbeitsverträge sollen nur dann und immer nur auf so lange in Umfang oder Höhe der zukünftigen Leistungen zeitweilig herabgesetzt oder ganz suspendiert werden dürfen, als etwa ihre uneingeschränkte Erfüllung, in Ansehung der Zeit- und Geschäftslage und des Vermögensstandes der Stiftung, die wirtschaftliche Sicherheit der Firma oder der Stiftung gefährden möchte.

Dieser Fall darf jedoch für jeden einzelnen Stiftungsbetrieb frühestens dann als gegeben gelten,

wenn der Betrieb durch drei Geschäftsjahre oder länger innerhalb der letztverflossenen fünf Geschäftsjahre Betriebsdefizit gemäß der Bestimmung in § 23 Absatz 3 dieses Statuts gehabt hätte und zugleich der Reservefonds nach Abzug des gemäß § 45 auf Abteilung I entfallenden Deckungskapitals im ganzen auf weniger als zwei Drittel einer Jahresausgabe der Stiftungsbetriebe, nach dem Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre, herabgegangen wäre; oder

wenn, auch ohne vorausgegangenes Betriebsdefizit, der nicht auf Abteilung I entfallende Teil des Reservefonds auf weniger als ein Drittel dieser Jahresausgabe sich vermindert hätte

Nach Eintritt des einen oder des andern der hier gedachten Fälle können die Arbeits- und Anstellungsverträge ohne vorherige Aufkündigung derselben in den auf die §§ 67, 70 bis 73, 77 und 85 bezüglichen Bestimmungen für die Zukunft abgeändert werden. Ansprüche, welche schon vorher anfällig geworden sind, werden hierdurch nicht berührt.

2) § 89. Sollten die Voraussetzungen des § 88 zu irgend einer Zeit einmal eingetreten sein, so müssen die alsdann hinsichtlich des Umfangs oder der Höhe der Leistungen eingeschränkten oder ganz suspendierten Bestimmungen der §§ 67, 70 bis 73, 77 und 85 dieses Statuts spätestens dann wieder in uneingeschränkter Geltung gesetzt werden, wenn für den Betrieb die drei letzten Geschäftsjahre ohne Betriebsdefizit geblieben sind und zugleich der Reservefonds der Stiftung nach Abzug des auf Abteilung I entfallenden Anteils im ganzen die Höhe von zwei Drittel der Jahres-

Stiftungsbetriebe, sowie alle für die Betriebe erlassenen besonderen Satzungen (Pensionsstatut, Krankenkassenstatut etc.) müssen, vorbehaltlich der durch § 93, Abs. 1 begründeten zeitweiligen Abweichungen, jederzeit mit den Vorschriften des Titels V dieses Statuts in dem Sinne in Einklang stehen, daß sie den Angestellten und Arbeitern in keinem Punkte mindere Rechte und Gerechtsame, als Titel V vorsieht, gewähren dürfen.

Verträge, Satzungen und Anordnungen, welche dem widersprechen, sollen unzulässig und rechtsungültig sein.

§ 91.

Durchgehende Gültigkeit von Tit. V.

Alle Arbeits- und Anstellungsverträge in den Stiftungsbetrieben haben als unter der Erklärung abgeschlossen zu gelten: daß bezüglich solcher Punkte, über welche der Vertrag Bestimmungen nicht enthält, zunächst Titel V des gegenwärtigen Statuts zur Geltung komme und das bürgerliche Recht nur insoweit, als auch dieses Statut Anordnungen nicht getroffen hat.

In den Betriebsordnungen der Stiftungsbetriebe oder in den sie ersetzenden allgemeinen Arbeitsverträgen ist Titel V dieses Statuts seinem ganzen Inhalt nach anhangsweise verlaublich zu halten und eine dem vorangehenden Absatz entsprechende Erklärung besonders auszusprechen.

§ 92.

Ausschließbarkeit des Rechtsweges bei Streitigkeiten.

Bezüglich solcher Streitfälle aus den Arbeits- und Anstellungsverträgen, welche Auslegung und Anwendung von Bestimmungen des Titels V des gegenwärtigen Statuts zum Gegenstand haben, darf für die nicht in lebenslänglichen Verträgen stehenden Angehörigen der Stiftungsbetriebe der ordentliche Rechtsweg nicht durch Vertrag zum voraus allgemein, sondern nur durch Vereinbarung der Parteien im einzelnen Fall und unter Garantien ordent-

ausgabe der Stiftungsbetriebe, nach dem Durchschnitt der drei letzten Geschäftsjahre, wieder erreicht hat.

Hinsichtlich aller in der Zwischenzeit vorgekommenen Invaliditäts- und Todesfälle müssen alsdann vom gedachten Zeitpunkt ab den Beteiligten die regelmäßigen Pensionsleistungen auf so lange gewährt werden, als nicht etwa die Voraussetzungen des § 88 von neuem eingetreten sind.

lichen Schiedsverfahrens ausgeschlossen werden, außer insoweit als etwa hinsichtlich der in gewöhnlichem Lohnverhältnis stehenden Personen die endgültige Entscheidung bestimmter Streitfragen einer Arbeitervertretung übertragen wäre, welche den Vorschriften des § 64 dieses Statuts entspricht.

§ 93.

Geltungkeit von Tit. V für das Glaswerk. Neue Betriebe.

Für das Personal des Glaswerks treten, so lange das jetzige Gesellschaftsverhältnis bei der Firma Schott & Gen. fortbesteht, alle Vorschriften des Titels V dieses Statuts nur insoweit in Geltung, als solches auf Grund des gegenwärtigen Gesellschaftsvertrages oder mit ausdrücklicher Zustimmung des dermaligen Sozios der Stiftung geschehen kann.

Wenn die Carl Zeiss-Stiftung ein neues Betriebsunternehmen im Gesellschaftsverhältnis mit anderen beginnt, muß für dieses die alsbaldige Geltung aller Bestimmungen des Titels V dieses Statuts, vorbehaltlich der Einschränkungen nach § 87, Abs. 2, im Gesellschaftsvertrag besonders festgestellt sein; *die Bestimmung gilt nicht bei Beteiligung der in § 35 Abs. 3 genannten Art.*

Titel VI.

Regelung allgemeiner Interessen des Personals der Stiftungsbetriebe.

§ 94.

Relative Höhe der Beamtengehälter.

Die Bezüge der Beamten bei den Stiftungsbetrieben sind in den verschiedenen Beamtenklassen stets in angemessenem Verhältnis zu erhalten zum durchschnittlichen Arbeitsverdienst der erwachsenen Arbeiter in den Betrieben.

Das höchste Jahreseinkommen, welches einem Beamten, die Mitglieder der Geschäftsleitungen eingeschlossen, für seine vertragsmäßige Dienstleistung gewährt wird, darf zur Zeit der Festsatzung nicht hinausgehen über das Zehnfache vom durchschnittlichen jährlichen Arbeitseinkommen der sämtlichen über 24 Jahre alten und mindestens drei Jahre im Betrieb tätigen, in gewöhnlichem Lohnverhältnis stehenden Arbeiter aller Stiftungsbetriebe, nach dem Durchschnitt der letztverflossenen drei Geschäftsjahre.

Die durchschnittliche Höhe aller derjenigen Beamtengehälter, welche einzeln das Doppelte des vorgedachten durchschnittlichen Arbeitseinkommens erreichen oder überschreiten, soll nicht mehr als das Vierfache jenes Arbeitseinkommens betragen.

Ortszulagen, welche Beamten an Plätzen mit besonders kostspieliger Lebensführung dieser wegen gewährt werden, sind bezüglich beider Vorschriften außer Ansatz zu lassen.

§ 95.

Vergütung für besondere Leistungen

Angehörigen der Stiftungsbetriebe, Arbeitern sowohl wie Beamten; ist im Fall besonderer erfinderischer oder sonst auf technischen und wirtschaftlichen Fortschritt gerichteter Betätigung, wenn daraus ihrer Firma besonderer Vorteil ohne rechtliche Verpflichtung zu Gegenleistung erwächst, oder im Fall von besonderen Leistungen irgend einer andern Art zum Nutzen ihrer Firma oder der Stiftung, wenn diese Leistungen über die pflichtmäßige Wahrnehmung ihrer Obliegenheiten deutlich hinausgehen, neben der Entlohnung für die vertragsmäßige Tätigkeit ein der Billigkeit entsprechender Anteil an den Vorteilen einzuräumen, welche die Stiftung durch solche Personen gewinnt.

Die Entscheidung der Geschäftsleitungen über Ansprüche aus Abs. 1 unterliegen nicht einer Nachprüfung im Prozeßweg. Eine Verpflichtung zur Entscheidung besteht nicht, wenn der Anspruch später als vier Wochen nach Auflösung des Dienstverhältnisses geltend gemacht wird.

Bezüge, welche im Sinne dieser Anweisung einzelnen in irgendwelcher Form zuteil werden nicht für von ihnen erst zu gewärtigende Leistungen, sondern für besondere Leistungen, die sie tatsächlich vollbracht haben, fallen nicht unter die Vorschriften des § 94.

§ 96¹⁾

ist weggefallen.

¹⁾ § 96. Wenn zu irgend einer Zeit der Fall eintreten sollte, daß die auf die §§ 67, 72, 73, 77 dieses Statuts begründeten Leistungen wegen der in § 89 vorgesehenen Umstände gegenüber den Arbeitern eines Stiftungsbetriebes eingeschränkt oder ganz suspendiert werden müßten, so haben auch gegenüber allen Beamten des Betriebes, die Mitglieder seiner Geschäftsleitung nicht

Revision der Pensionshöhe.

Wenn in Zukunft die gemäß §§ 72 oder 73 normierten Maximalsätze der pensionsfähigen Monatslöhne und -Gehälter infolge fortschreitender Verschiebung des Verhältnisses zwischen Geldwert und Arbeit dauernd in Mißverhältnis getreten wären zum wirklichen Lohn und Gehalt der aktiven Betriebsangehörigen, so sind jene Maximalsätze zu erhöhen in dem Verhältnis, in welchem das durchschnittliche jährliche Arbeitseinkommen der über 24 Jahre alten Arbeiter der Stiftungsbetriebe gegenüber seinem dermaligen Stand gestiegen ist.

Eine Prüfung des Pensionsstatuts unter dem hier bezeichneten Gesichtspunkte hat mindestens von 10 zu 10 Jahren einmal stattzufinden.

§ 98.

Lohn- und Gehaltsnachzahlung. (Gewinnbeteiligung).

Wenn¹⁾ in einem Stiftungsbetrieb den Betriebsangehörigen neben den zum voraus festgesetzten Lohn- und Gehaltsbezügen noch Bezüge eingeräumt werden, deren Höhe in irgend einer Form vom Jahresgewinn der Firma abhängig gemacht ist (*Lohn- und Gehaltsnachzahlung*)²⁾, so muß die Bemessung und Abgewährung solcher Bezüge nach folgenden Grundsätzen geschehen:

Sie sind im ganzen für ein Geschäftsjahr auszuwerfen als nachträglicher prozentualer Zuschlag auf die Summe aller Löhne und Gehalte, welche die Firma in dem betreffenden Geschäftsjahr auszubezahlen hatte;

der Prozentsatz dieses Zuschlags auf das Lohn- und Gehaltskonto ist *von Jahr zu Jahr so zu bemessen, daß unter tunlichster Ausgleichung der Schwankungen des Geschäftsganges ein angemessenes Verhältnis zwischen dem Anteil des Personals am wirt-*

ausgenommen, entsprechende Einschränkungen einzutreten, soweit nicht schon erworbene Rechte entgegenstehen.

In alle auf Lebenszeit abzuschließende Anstellungsverträge muß ein hierauf bezüglicher Vorbehalt ausdrücklich aufgenommen werden.

Vorzugsrechte zur Sicherstellung vertragsmäßiger Ansprüche dürfen niemand eingeräumt werden.

1) mit Rücksicht auf die gesamte Geschäftslage und den vom Reservefonds erreichten Stand

2) (Gewinnbeteiligung)

schaftlichen Gesamtertrag und dem Anteil der Stiftung im Sinne der in §§ 40, 41 bezeichneten Richtschnur sich ergibt¹⁾.

die Festsetzung und spätere Abänderung der speziellen Normen, nach welchen der Prozentsatz des Zuschlags jeweils berechnet wird, ist zwischen der Geschäftsleitung und dem Stiftungskommissar zu vereinbaren;

ein dem ausgeworfenen Prozentsatz entsprechender nachträglicher Lohn- und Gehaltszuschlag ist ganz gleichmäßig an alle abzugewähren, *die im Laufe²⁾ des Geschäftsjahres als Arbeiter oder Beamte — nur die Mitglieder der Geschäftsleitung gemäß § 28 ausgenommen — im Dienst der Firma standen*, jedem einzelnen nach Verhältnis des gesamten Lohnes oder Gehaltes, welchen er während des abgelaufenen Geschäftsjahres tatsächlich bezogen hat. *Bereits ausgeschiedene Geschäftsangehörige verlieren ihren Anspruch, wenn sie ihn nicht spätestens bis zum 1. April des folgenden Jahres geltend machen; falls sie Abgangsentschädigung erhielten oder bei ihrem Ausscheiden die Voraussetzungen des § 79 vorlagen, steht ihnen ein Anspruch auf Nachzahlung überhaupt nicht zu.*

Eine Abtretung oder Verpfändung des Anspruchs ist auch insoweit als die Bestimmungen des Lohnbeschlagnahmengesetzes und der C.P.O. nicht entgegenstehen, nur mit Genehmigung der Firma statthaft.

Gewinnbeteiligung nach anderen Grundsätzen als hier vorgesehen darf in den Stiftungsbetrieben nicht eingeführt werden.

§ 99.

Beschäftigung von Lehrlingen, jugendl. Arbeitern und Frauen

In den Stiftungsbetrieben sollen Lehrlinge, jugendliche Arbeiter und weibliche Personen niemals behufs Erlangung billiger Arbeitskraft beschäftigt werden, vielmehr die beiden ersteren immer nur zum Zwecke ihrer Ausbildung, für den Industriezweig im allgemeinen oder für die besonderen Bedürfnisse des Betriebs, und nur in solcher Anzahl als zur Sicherung genügenden Nachwuchses an gelernten Arbeitern jeweilig geboten erscheint; die letzteren im Betrieb nur für solche Verrichtungen, welche Frauen angemessener sind als Männern.

1) zu bemessen nach dem gemäß § 41, Abs. 2 auf das gleiche Lohn- und Gehalts-Konto bezogenen prozentischen Nettogewinn des Geschäftsjahres, und zwar als ein Bruchteil desjenigen Betrags, mit welchem dieser prozentische Nettogewinn die Ziffer überschreitet, die gemäß der in §§ 40, 41 gegebenen Richtschnur als Mindestziffer im Sinn des § 41, Abs. 3 jeweils gelten soll;

2) welche beim Schluß

• • •

• • •

Titel IX. Schlußbestimmungen

• • •

• • •

§ 118.

Spätere Statutenänderungen

Sollten in einer späteren Zeit wesentliche Voraussetzungen des gegenwärtigen Statuts hinsichtlich der rechtlichen Grundlagen oder hinsichtlich der technischen und ökonomischen Bedingungen für die Wirksamkeit der Stiftung in solchem Grad verändert sein, daß die fernere strenge Aufrechterhaltung aller Bestimmungen dieses Statuts entweder direkt unmöglich, oder vermöge ihrer Folgen in absehbarer Zeit undurchführbar, oder angesichts der erkennbaren Absichten des Stifters offenbar zweckwidrig würde, so soll die statutenmäßige Stiftungsverwaltung der Carl Zeiss-Stiftung ermächtigt sein, das Statut den veränderten Verhältnissen entsprechend insoweit abzuändern, als geboten ist, um die vorher genannten Anstände zu beseitigen.

Die Änderung kann entweder für einen zum voraus bestimmten, zehn Jahre nicht überschreitenden Zeitraum, oder auf unbestimmte Zeit für die Dauer des Fortbestehens bestimmt bezeichneter Umstände, oder endgültig für die Zukunft eingeführt werden.

Jede derartige Abänderung des Statuts soll nur erfolgen nach Anhören des Stiftungskommissars und der Vorstände der Stiftungsbetriebe und mit vorläufiger Genehmigung der staatlichen Aufsichtsbehörde unter Vorbehalt der *endgültigen*¹⁾ Bestätigung nach Ablauf der in § 120 bezeichneten Frist

*Die*²⁾ Änderung³⁾ muß mit ihrer Begründung, unter ausdrücklicher Bezugnahme auf diesen und den nächstfolgenden Paragraphen dieses Statuts, bevor sie in Wirksamkeit gesetzt wird, den Soziern der Stiftung und den übrigen Mitgliedern der Vorstände, dem Personal der Stiftungsbetriebe, den in Deutschland lebenden volljährigen Nachkommen des Stifters bis zum dritten Glied, den Mitgliedern der in § 110 eingesetzten Rechnungskommission, der Universität Jena und den Gemeindebehörden von Jena und Weimara bekannt gegeben werden.

§ 119.

Anfechtung von Statutenänderungen.

Bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Tage der erfolgten Bekanntgabe einer Abänderung des Statuts soll jeder, der den in § 118 bezeichneten Personenkreisen angehört, und jede von den dort zuletzt benannten Korporationen legitimiert sein, die Abänderung als nach § 118 ungerechtfertigt im Weg der Klage gegen die Stiftungsverwaltung anzufechten.

Die Anfechtung kann sowohl gegen die Abänderung überhaupt wie auch gegen die Bestimmung ihrer Geltungsdauer gerichtet werden. Der Klaganspruch kann jedoch nur auf Wiederaufhebung oder Modifikation der Abänderung vom Tag der Klagenerhebung ab, niemals auf Schadloshaltung wegen derselben oder auf Exemption von deren Wirkungen gehen.

Das Urteil des Gerichts erfolgt nach freiem richterlichen Ermessen *unter gehöriger Beachtung der vermutlichen Absichten des Stifters.*

Vereinbarungen oder Anordnungen, welche zum Gegenstand hätten, bestimmte Personen oder Personengruppen von den Wirkungen einer Statutenänderung auszunehmen oder wegen derselben schadlos zu halten, sind unzulässig und rechtsungültig.

1) landesherrlichen

2) Jede

3) des Statuts

L e b e n s l a u f

Am 22. November 1949 wurde ich als Sohn des Rechtsanwalts Dr. Fritz Bauderer und der Syndika Dr. Edeltraud Bauderer, geb. Haussteiner, in München geboren.

Nach vierjährigem Besuch der Volksschule in München wechselte ich auf das humanistische Wilhelmsgymnasium in München über; dort legte ich im Juni 1969 die Reifeprüfung ab.

Im Wintersemester des gleichen Jahres nahm ich an der Universität München das Studium der Rechtswissenschaften auf; dort bestand ich am 3. Dezember 1974 das Erste juristische Staatsexamen. Nach einer zweijährigen Referendarszeit in München schloß ich meine juristische Ausbildung am 16. August 1977 mit dem Assessorexamen ab.

Seit 1. Januar 1978 bin ich bei der Bundesanstalt für Arbeit als Verwaltungsrat z. A. beschäftigt.

